



Mod. 7.2 01_10 Rev.0

BIMOTOR S.p.a.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

EX D. LGS. 231/2001

CODICE ETICO

REVISIONE 2023

INDICE

Sommario

PREMESSA.....	3
DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI	4
RAPPORTI TRA CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO 231/2001	4
AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO	5
I DESTINATARI.....	5
I PRINCIPI ED I VALORI DI BIMOTOR.....	8
LE NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE E DEI TERZI	15
RAPPORTI CON L'ESTERNO	17
ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA PREPOSTO AL MONITORAGGIO	19
PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO	20
VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	25
MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	30
COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO	30

PREMESSA

BIMOTOR S.p.A. (di seguito "BIMOTOR") ha raggiunto nel corso degli anni una dimensione imprenditoriale (commerciale e industriale) ed un'immagine di credibilità e buona reputazione che devono essere salvaguardate e promosse anche mediante l'adozione del presente Codice Etico di comportamento.

Si è ritenuto indispensabile predisporre un documento per esprimere con chiarezza principi, valori e responsabilità comuni che costituiscano la linea guida dei nostri comportamenti nelle relazioni economiche e sociali e che possano fattivamente coinvolgere le persone che lavorano con noi e per noi.

La conoscenza e l'osservanza dei valori e dei principi di comportamento che hanno contraddistinto la Società sin dalla sua origine, si rivelano essere fattori decisivi per garantire affidabilità, trasparenza ed efficienza nel costante perseguimento dell'eccellenza.

Le regole contenute nel presente documento hanno come presupposto il rispetto di ogni norma di Legge e l'adozione di una condotta eticamente corretta ed equa da parte dei Soggetti Aziendali (Soci, Amministratori, Sindaci, Dipendenti di ogni ordine e grado, Agenti, Collaboratori), Fornitori e Clienti - da parte di BIMOTOR e delle sue Società controllate - e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per la Società, anche solo occasionalmente, ciò anche in considerazione dei contenuti del D.Lgs. 231/2001 che ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità in capo alla Società qualora vengano commessi reati nel suo interesse od a suo vantaggio. Il Decreto prevede, tra l'altro, un sistema sanzionatorio particolarmente rigoroso contro le Società condannate, ma prevede altresì che il Codice Etico, collocato all'interno di un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo, possa assumere una forza di protezione a beneficio della Società stessa.

Il Consiglio di Amministrazione di BIMOTOR ha dunque ritenuto opportuno predisporre, con gli opportuni aggiornamenti che si sono resi necessari nel tempo, il presente Codice Etico che costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Questo documento si propone come un modello di riferimento per tutti coloro che operano per e con BIMOTOR (c.d. stakeholders) adeguando i propri comportamenti ai principi di lealtà e trasparenza già condivisi dalla Società e a cui devono conformarsi anche tutte le Società partecipate ed i nostri Partners.

DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 E SUCCESSIVE MODIFICHE ED INTEGRAZIONI

BIMOTOR attribuisce primaria importanza all'integrale adempimento delle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e sue successive modifiche ed integrazioni.

A questo proposito, BIMOTOR ha attuato un'attenta analisi delle varie aree aziendali finalizzata alla realizzazione di un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" che possa essere ritenuto idoneo e coerente alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 231/2001.

L'adozione di norme di condotta finalizzate anche alla prevenzione dei reati individuati ai sensi della sopra citata normativa, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo di cui la Società si deve dotare, anche al fine di una definizione degli ambiti di responsabilità.

RAPPORTI TRA CODICE ETICO E MODELLO ORGANIZZATIVO 231/2001

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati contemplati nel D.L. 231/2001, costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Sulla base di queste importanti premesse, il Codice Etico assume la veste di documento ufficiale nel quale vengono riportati specificamente:

- diritti;
- doveri;
- responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interessi" (Dipendenti, Fornitori, Clienti, P.A., ecc.).

Il Codice Etico ha la funzione di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti ed imporre sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa, contemplando inoltre i principi a salvaguardia della violazione delle norme antinfortunistiche e ambientali.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

BIMOTOR ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra disposizione normativa vigente nei Paesi in cui opera, direttamente o attraverso società controllate appartenenti al Gruppo.

Destinatari del Codice Etico di comportamento sono tutti i Soggetti Aziendali, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'Estero, instaurano rapporti o relazioni con BIMOTOR ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Ogni Soggetto Aziendale di BIMOTOR è tenuto ad osservare scrupolosamente tutte le normative, i regolamenti e le procedure interne che siano diffuse e rese note dall'Azienda e si impegna a fare in modo che esse siano portate a conoscenza dei terzi con quali l'Azienda viene in contatto.

I Soggetti Aziendali di BIMOTOR hanno dunque l'obbligo di conoscere le norme, astenersi da comportamenti contrari ad esse, rivolgersi ai diretti responsabili per chiarimenti o denunce, collaborare con le strutture deputate a verificare le violazioni ed a promuovere la conoscenza alle controparti dell'esistenza di un Codice Etico di comportamento. Nei rapporti d'affari, le controparti devono essere informate dell'esistenza di norme di comportamento e devono rispettarle.

A tal fine, all'interno di ogni rapporto contrattuale deve essere previsto specifico rimando ai contenuti del presente Codice Etico, unitamente alle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, al fine di indurre le controparti contrattuali all'osservanza delle previsioni ivi contenute.

L'eventuale ignoranza o parziale conoscenza o esistenza di dubbi interpretativi sul principio sopra enunciato – così come su normative, regolamenti e procedure interne – non giustificano in alcun modo eventuali violazioni, in quanto ciascun Soggetto è tenuto ad assumere le opportune informazioni secondo quanto successivamente precisato.

La violazione delle regole del presente Codice Etico di comportamento può far venir meno il rapporto fiduciario di BIMOTOR con il Soggetto Aziendale che l'abbia commessa, con le conseguenze di legge sul vincolo con la Società. L'osservanza delle norme del Codice Etico di comportamento è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile.

BIMOTOR, attraverso i suoi Soggetti Aziendali, si impegna a collaborare con l'Autorità giudiziaria, a favorire una cultura aziendale caratterizzata dalla consapevolezza dei controlli esistenti e dalla mentalità orientata al rispetto di tali principi. BIMOTOR si impegna, inoltre, ad approfondire ed aggiornare il Codice Etico di comportamento al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso.

In particolare, il management è tenuto ad osservare il Codice Etico di comportamento nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti della Società ed i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi di impresa, devono ispirarsi ai principi dello stesso. Coloro che occupano posizioni di responsabilità in BIMOTOR (i cosiddetti soggetti apicali) sono infatti tenuti ad essere d'esempio per i propri Dipendenti, a indirizzarli all'osservanza del Codice Etico di comportamento ed a favorire il rispetto delle norme.

I DESTINATARI

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a ogni componente della Società e, quindi, agli esponenti aziendali, ai Dipendenti, ai Consulenti, ai Collaboratori, ai Clienti, ai Fornitori,

ai Partner ed a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia od all'Estero, operano con/per BIMOTOR (di seguito collettivamente individuati come: "Destinatari").

Ciascun Destinatario è chiamato ad osservare i contenuti del Codice Etico nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità e ogni violazione costituisce illecito disciplinare.

Il Codice Etico, quale manifesto dei valori aziendali, prevale rispetto a qualsiasi circolare o procedura introdotta, che risulti in contrasto con esso.

Ciascun Destinatario è chiamato a conoscere il contenuto del Codice Etico e, in caso di dubbi o perplessità sui contenuti e sulle previsioni, è tenuto a chiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza per comprenderne compiutamente il significato.

I Responsabili di ciascuna Area o Processo e/o le Unità produttive aziendali sono tenuti a verificare il rispetto da parte dei Destinatari delle previsioni stabilite all'interno del Codice Etico, del quale devono verificare il corretto recepimento, nonché attuare e promuovere le misure idonee ad evitarne le violazioni. Qualora questi ultimi ravvisino condotte contrastanti con i dettami del presente Codice Etico, sono tenuti a informare l'Organismo di Vigilanza.

I Dipendenti

BIMOTOR riconosce l'importanza e il valore dei propri Dipendenti. Essi costituiscono il patrimonio fondamentale e irrinunciabile dell'Azienda. La Società, infatti, è pienamente consapevole che solo grazie alla dedizione e alla professionalità del proprio Personale è possibile raggiungere gli obiettivi perseguiti e migliorare i risultati raggiunti. A tal fine BIMOTOR si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun Collaboratore e Dipendente.

BIMOTOR si attende che i Dipendenti, a ogni livello, collaborino per mantenere in Azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Ogni Dipendente è obbligato al pieno rispetto del presente Codice Etico ed è tenuto a porre in essere condotte che rispettino la dignità, la professionalità, la salute e la sicurezza dei propri colleghi; dovrà, inoltre, prestare attenzione all'aspetto personale e al proprio abbigliamento, sia in sede che fuori sede, affinché siano consoni e adeguati all'incarico ricoperto e agli impegni di lavoro previsti.

La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili degli aspiranti rispetto alle esigenze della Società, garantendo le pari opportunità.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e/o del CCNL di categoria, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

La Società pone in essere un sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane che permette di offrire a tutti i propri collaboratori, a parità di condizioni, le medesime chances di miglioramento e di crescita professionale. BIMOTOR si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché per una crescita progressiva della professionalità e della carriera, è la valutazione delle competenze espresse e del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze aziendali.

La Società favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. BIMOTOR esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Gli Stakeholders

I valori vengono condivisi con Fornitori, Partner commerciali ed industriali affinché le relazioni siano improntate alla massima trasparenza. Nei Fornitori e Partner viene ricercato, oltre alla comprovata professionalità, anche l'impegno alla condivisione dei principi che governano la Società.

Vengono promossi comportamenti e pratiche di lavoro socialmente responsabili e ci si aspetta dai Fornitori e Partner che operino in linea con gli stessi elevati standard di tutela dei diritti umani e dell'ambiente. Correttezza, integrità ed equità sono alla base dell'impegno profuso nei rapporti contrattuali.

I Terzi

BIMOTOR si impegna a ricercare nei Fornitori e Collaboratori esterni professionalità, idoneità e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del presente Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai destinatari del Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i Fornitori e i Collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso la Società;
- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di Fornitori e Collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di Clienti/fruitori e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i Fornitori garantendo una informazione chiara, corretta e completa sui termini contrattuali (in particolare: livelli di prestazione richiesti, tempi di pagamento, ecc.);
- non abusare della propria eventuale posizione dominante per non ottemperare ai "doveri" contrattuali previamente concordati, specialmente ove fosse necessaria una riformulazione/rinegoziazione del contratto di fornitura (ad esempio, tentando di imporre ritardi nei pagamenti o cercando di abbassare i prezzi arrecando così un danno al Fornitore);
- non ricevere denaro od altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso dalla Società per l'esecuzione od omissione di un atto del proprio ufficio, ovvero per l'esecuzione di un atto contrario al proprio ufficio;
- includere nei contratti la clausola di conoscenza del Codice Etico con l'espressa assunzione dell'obbligazione di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo trasparente con i Fornitori ed i Collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, ed all'Organismo di Vigilanza, le possibili violazioni del Codice Etico.

Il compenso da corrispondere al Collaboratore esterno dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata nel contratto ed i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. Il destinatario che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, deve rifiutare detto omaggio od altra forma di beneficio e informarne per iscritto il proprio diretto superiore o l'Organismo di Vigilanza.

I PRINCIPI ED I VALORI DI BIMOTOR

BIMOTOR identifica e manifesta la propria missione attraverso la condivisione dei propri valori etici dai quali derivano le linee guida comportamentali e le specifiche procedure operative applicate nei confronti della pluralità di soggetti che interloquiscono con la Società nell'operatività quotidiana.

Eventuali carenze od omissioni non devono essere occultate o risolte al di fuori delle procedure e delle prassi aziendali, ma devono essere rilevate ed affrontate coinvolgendo i responsabili gerarchici e funzionali, al fine di evitare l'insorgere o il protrarsi di situazioni di potenziale rischio per l'Azienda.

1. Legalità

BIMOTOR riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto della normativa vigente.

I Destinatari devono essere a conoscenza di tutte le normative che riguardino il proprio agire all'interno delle attività aziendali.

In caso di dubbi, la Società dovrà farsi carico di informare i Destinatari su come procedere, assicurando una costante formazione e sensibilizzazione dei Destinatari rispetto alle previsioni del Codice Etico e sulle conseguenze applicative.

2. Trasparenza

Tutti i Soggetti Aziendali della BIMOTOR devono operare su basi di assoluta trasparenza, sia all'interno sia verso l'esterno, evidenziando eventuali carenze od omissioni nelle aree aziendali di riferimento. Chiarezza e comprensibilità devono essere alla base delle azioni, della comunicazione e dei rapporti giuridici e interpersonali, per consentire a tutti gli interlocutori di fare scelte autonome e consapevoli.

3. Integrità

Ciascun Soggetto Aziendale, nello svolgimento delle proprie mansioni, deve perseguire gli obiettivi con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto delle regole, dell'etica professionale e dello spirito degli accordi sottoscritti.

Lotta alla criminalità organizzata

BIMOTOR condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso, contrastandola - nell'ambito della propria operatività - con tutti gli strumenti a sua disposizione.

I Destinatari sono pertanto tenuti a porre la massima attenzione ai requisiti di integrità morale e affidabilità, nonché ai requisiti di legittimità delle attività realizzate dai propri partner, quali ad esempio la compagnia assicurativa, il provider, il service amministrativo, i consulenti.

Lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio di denaro

I Soggetti Aziendali ai quali il presente Codice Etico si applica, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con la Società, non dovranno in alcun modo e in alcuna circostanza essere implicati in vicende connesse al riciclaggio e/o all'autoriciclaggio di denaro proveniente da attività criminali od illecite, o nella ricettazione di beni o altre utilità di provenienza illecita. Gli stessi sono tenuti inoltre a verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, Fornitori, partner, collaboratori e consulenti al fine di accertare la relativa rispettabilità prima di instaurare con essi rapporti d'affari. BIMOTOR si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in materia di lotta al riciclaggio.

4. Confidenzialità e riservatezza

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle previsioni normative esterne in materia di privacy (d.lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 2016/679).

I Destinatari devono inoltre garantire che le informazioni acquisite vengano utilizzate esclusivamente per lo svolgimento delle attività di pertinenza, nel pieno rispetto delle procedure adottate in ottemperanza alle vigenti normative in materia di protezione dei dati personali.

5. Rispetto

In ambito aziendale i rapporti tra i diversi Soggetti Aziendali devono mirare alla costruzione di un clima di reciproca cordialità e collaborazione professionale, salvaguardando il rispetto di regole e di principi etici socialmente riconosciuti e condivisi. Ai responsabili è demandato, in particolare, un ruolo di esempio verso tutti i sottoposti. Ciascun responsabile deve tendere a valorizzare le risorse umane a lui affidate ed assicurarsi, anche tramite le funzioni aziendali a ciò preposte, che l'attività aziendale si svolga in un clima di motivazione, partecipazione e responsabilità, tale da consentire l'attuazione delle migliori politiche gestionali possibili.

I Destinatari devono eliminare ogni discriminazione dalle proprie condotte, impegnandosi al rispetto delle differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua o diversa abilità.

6. Valore delle persone

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto, la Società, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale, garantendo il salario minimo, un orario di lavoro congruo, e combattendo il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori.

In particolare, la selezione del Personale, la retribuzione, la formazione e gli avanzamenti di carriera devono essere fondati su criteri predeterminati e oggettivi, ispirati alla correttezza, all'imparzialità e al merito.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle Leggi.

Ciascun Dipendente ha diritto di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, coerentemente anche con gli obiettivi da raggiungere e nell'ottica di consentire la crescita professionale.

Ogni decisione attinente al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente motivata e documentata.

La Società promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche ed a conservare ed accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

La Società si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica.

Il sistema premiante è orientato al riconoscimento di meriti e capacità, quali il raggiungimento degli obiettivi, il rispetto dei valori e delle regole aziendali, la professionalità, la responsabilità, la capacità di lavorare in team e la capacità di suggerire proposte di miglioramento e di crescita aziendale.

7. Fedeltà

BIMOTOR mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari. Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle proprie obbligazioni sociali. L'obbligo di fedeltà comporta per ogni Dipendente il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza od altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per la Società, senza la preventiva autorizzazione scritta, durante il perdurare del rapporto contrattuale;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

8. Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, anch'esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nel rispetto delle procedure aziendali.

È, inoltre, responsabile dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse della Società.

Ciascun Destinatario è tenuto a rispettare la riservatezza in ordine al know-how tecnico, produttivo e commerciale della Società e alle scelte strategiche, al fine di tutelare la proprietà industriale e intellettuale nonché la crescita della stessa. Ciascun Destinatario è, quindi, tenuto alla massima confidenzialità, impegnandosi a non rivelare a soggetti non autorizzati informazioni riservate.

Tutti i beni materiali di cui la società ha la proprietà, il possesso o i diritti di utilizzo e che sono messi a disposizione dei Soggetti Aziendali per l'esercizio dell'attività lavorativa nell'ambito aziendale (quali, a titolo esemplificativo: hardware, licenze software, posta elettronica, apparecchiature telefoniche, autoveicoli, impianti, macchinari, attrezzature, apparecchiature e strumenti, ecc.) costituiscono patrimonio aziendale e come tali:

- possono essere utilizzati da ciascun Soggetto Aziendale, solo se espressamente autorizzato;
- devono essere utilizzati correttamente;
- devono essere correttamente custoditi al fine di evitare furti, perdite, danni derivanti da negligenza, imperizia, ecc.;
- devono essere tempestivamente comunicati ai soggetti responsabili o gerarchicamente superiori, eventuali difetti, guasti, distruzioni, ecc..

Salvo espressa autorizzazione, i beni sopra elencati devono di regola essere utilizzati esclusivamente per finalità lavorative e non personali, con assoluto divieto di:

- utilizzo per procurare a sé o a terzi qualsiasi beneficio o profitto;
- utilizzo (con particolare riferimento agli strumenti informatici ed Internet) per finalità di svago e non professionali, specie se esse possono arrecare pregiudizio al decoro ed all'etica dell'Azienda e degli altri Soggetti Aziendali;
- duplicazione in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo di software, salvo espressa autorizzazione.

9. Diversità e inclusione

BIMOTOR è impegnata a favore della diversità e dell'inclusione a ogni livello. Vengono selezionate - per far parte del Team - Persone con esperienze di ogni genere, senza discriminazioni di nazionalità, lingua, sesso, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche e psichiche.

10. Pari opportunità

La Società si impegna ad assicurare che tutti i lavoratori siano trattati allo stesso modo, nelle procedure di assunzione, nelle candidature alle promozioni, nell'assegnazione di incarichi, nella formazione, nella retribuzione, nei benefit e nei licenziamenti. Non viene tollerato alcun tipo di discriminazione in base alla razza, colore, origine nazionale, genere, identità di genere, orientamento sessuale, religione, disabilità, età, opinioni politiche, stato di gravidanza, status di migrante, etnia, casta, stato familiare o civile o caratteristiche personali simili. L'obiettivo è che azioni e decisioni relative all'impiego siano esclusivamente fondate su considerazioni relative all'attività aziendale e siano orientate soltanto sulla capacità dell'individuo di svolgere il proprio lavoro, non sulle sue caratteristiche personali.

Non si tollera alcun tipo di discriminazione, di comportamento violento e intimidatorio, nonché di molestia. A tal fine ogni Dipendente che ritenga di aver subito disparità di trattamento può riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza che, in piena autonomia, provvederà a verificare l'effettiva violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

11. Correttezza, collaborazione e lealtà

La correttezza rappresenta principio fondamentale per tutte le attività dell'Ente e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle proprie attività deve essere improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà, consentendo a ciascuno di svolgere le proprie mansioni in un clima di serenità e in assenza di condotte che assumano valenze denigratorie o dequalificanti ovvero atte a impedire l'esercizio delle proprie attività. Ciascuno deve essere rispettato nel lavoro che svolge.

BIMOTOR esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali, ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

12. Conflitto di interessi

Nello svolgimento dell'attività, i Soggetti Aziendali devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse e qualsiasi attività che persegua un interesse diverso da quello dell'Azienda o attraverso la quale il Soggetto Aziendale si avvantaggi personalmente, per suo conto o per conto di terzi, di opportunità d'affari dell'Azienda.

Per condotta in conflitto di interessi si intende quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegua, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati.

I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, a ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione.

In particolare:

- tutti i Soci, i Dipendenti ed i Collaboratori della Società sono tenuti a dare comunicazione di ogni situazione, azione o transazione che sia o possa risultare in conflitto con gli interessi di BIMOTOR.

Eventuali attività attuate all'esterno, in particolare quelle con risvolti economici, non devono interferire con gli interessi della Società, con l'espletamento delle mansioni assegnate, né comportare un uso improprio delle risorse o dell'influenza derivante dal ruolo ricoperto;

- sono potenzialmente causa di conflitti d'interesse e quindi dovranno essere oggetto di specifica comunicazione:

- la partecipazione diretta o indiretta in società di capitali o di persone, in Italia o all'estero, che risultino essere, anche solo occasionalmente, Clienti, Fornitori e/o prestatori d'opera o abbiano in essere qualsiasi rapporto commerciale, di finanziamento, di assicurazione, nonché economico, finanziario, patrimoniale di diverso tipo, ovvero svolgano attività concorrenti con BIMOTOR. Sono escluse le partecipazioni in società quotate in Borsa attraverso il possesso di azioni qualora la quota di partecipazione non sia di rilevanza tale da influire sulla gestione della società stessa;
- i rapporti di affari (con Clienti, con Fornitori, di finanziamento, assicurazione, consulenza, ecc.) con società, imprese, enti privati o pubblici e in genere con chiunque si trovi in una delle situazioni di cui al punto precedente.

Le dichiarazioni dovranno essere fornite al Presidente del Cda, rivestono carattere riservato e la Società ne assicura l'impiego per i soli fini interni.

13. Responsabilità nell'utilizzo delle risorse

Tutti devono cooperare, ognuno per le attività di propria competenza, all'obiettivo di rispondere, con soluzioni concrete, rapide ed economicamente sostenibili, alla sfida di contrastare il cambiamento climatico e ottimizzare le risorse naturali.

Per tale motivo la Società si impegna a contribuire alla definizione e al raggiungimento di target aziendali di efficienza degli impianti e di riduzione delle emissioni dirette, con un costante impegno nella ricerca e nello sviluppo.

14. Responsabilità verso la collettività

BIMOTOR opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile.

15. Sicurezza sul lavoro

La Società nell'ambito della propria missione, mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti delle persone con le quali collabora e della collettività, intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine BIMOTOR si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e degli impatti generati dalle proprie attività promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri collaboratori.

La Società si impegna, inoltre, a operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legali applicabili in materia di sicurezza nonché dei principi volontariamente sottoscritti, nei confronti sia dei lavoratori che degli appaltatori e dei Clienti, salvaguardando la salute e la sicurezza degli stessi.

In particolare, l'Ente ha adottato un sistema di sicurezza improntato su due principi:

- misure organizzative;
- misure tecniche.

Misure organizzative

BIMOTOR ha provveduto a una corretta individuazione del Datore di lavoro, così come indicato dall'art. 2 lettera b) D.Lgs. 81/08, conferendo al medesimo idonei poteri organizzativi, decisionali, gestori e di spesa. Ha inoltre favorito la creazione di un organigramma che soggiace al Datore di lavoro con individuazione di Dirigenti per la Sicurezza (o Preposti di primo livello) e Preposti. Tra le misure organizzative si vuole dare particolare evidenza al puntuale processo informativo, formativo e di addestramento predisposto puntualmente e nel rispetto delle disposizioni di legge e dell'Accordo Stato-Regioni in favore di tutti i lavoratori.

La Società, ripetesì, pone particolare attenzione alla salute e sicurezza dei soggetti terzi adottando misure organizzative utili a ottenere una prequalifica dei requisiti tecnico professionali degli appaltatori, incardinando altresì un sistema documentale efficace (es. DUVRI), in grado di monitorare i rischi interferenziali e le iniziative da intraprendere.

Tra le altre misure organizzative si dà particolare rilievo alle riunioni periodiche (ex art. 35 D.Lgs. 81/08), alle prove di evacuazione e alla sorveglianza sanitaria anche con riferimento all'indice infortunistico ed alla malattia professionale.

Misure tecniche

Le misure organizzative sopra indicate debbono ritenersi complementari alle misure tecniche, da intendersi quali iniziative della Società volte a individuare ogni rischio, anche potenziale, e intraprendere per l'eliminazione dello stesso o, quantomeno, la sua riduzione "valutazioni strumentali".

Particolare attenzione viene data nell'impiego di macchinari e attrezzature, per le quali sono richieste, oltre a valutazioni del rischio specifico, la presenza e l'aggiornamento del Manuale d'uso e manutenzione.

In generale, la pianificazione di ogni singola attività deve tendere a prevenire e ridurre gli impatti su possibili infortuni (anche mancati), incidenti, malattie professionali, adottando le migliori tecniche disponibili ed economicamente sostenibili.

Resta inteso che le iniziative su indicate e ogni risultanza dovrà essere diffusa all'interno di BIMOTOR e per il tramite di un chiaro, corretto e tempestivo flusso di comunicazioni, che dovrà coinvolgere, altresì, l'OdV.

16. Ambiente

BIMOTOR ha adottato una politica aziendale volta all'armonizzazione degli obiettivi economici con quelli ambientali, in un'ottica di sostenibilità e di minore impatto sulle risorse ambientali.

La Società si impegna concretamente a contribuire, ove possibile, al proprio sviluppo in armonia con il contesto territoriale di riferimento astenendosi dall'intraprendere azioni che possano danneggiare il patrimonio ambientale.

Viene promosso il corretto utilizzo delle risorse, la riduzione dell'impatto delle proprie attività sull'ambiente, tenendo sempre in considerazione lo sviluppo della ricerca scientifica e le migliori pratiche in materia.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

17. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Il presente Codice Etico, pur rispondendo alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce, al contempo, la prima e fondamentale componente del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001.

BIMOTOR ritiene, pertanto, di dover vietare espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale dell'Organizzazione ai sensi del Decreto medesimo.

È assolutamente contraria all'interesse della Società ogni violazione dei divieti sopra specificati.

BIMOTOR deve quindi:

- evitare rischi di commissione di reato, prevenendoli, ove evitabili, attraverso l'individuazione di protocolli specifici;
- combattere i rischi alla fonte;
- sanzionare con fermezza le violazioni.

18. Whistleblowing e divieto di ritorsioni

Tutti i Soggetti Aziendali (Soci, Dipendenti, Collaboratori e Terzi che interagiscono con BIMOTOR), nel caso in cui vengano a conoscenza di una fondata e circostanziata violazione dei principi del Codice Etico (oltre che del Modello Organizzativo), possono informare l'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle disposizioni di legge previste dalla L.179/2017 (c.d. "Whistleblowing").

Le segnalazioni potranno essere inoltrate tramite il seguente canale: odv@bimotor.it.

Si precisa che le segnalazioni dovranno essere circostanziate e fondate su elementi di fatto, precisi e concordanti, e dovranno essere attinenti a:

- fatti che possono integrare reati, illeciti, irregolarità che possano determinare il rischio di commissione di uno dei reati presupposto previsti dal Modello ex D. Lgs. 231/01 di BIMOTOR;
- azioni poste in essere in, potenziale, violazione del Codice Etico e dei principi etici di comportamento o di altre disposizioni o procedure interne, nonché del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni inerenti lamentele personali, o che risultino generiche e prive degli elementi necessari per la conduzione di accertamenti successivi non formano oggetto del processo di "whistleblowing" e, pertanto, non verranno prese in considerazione.

In ogni caso, qualunque sia il canale utilizzato, la Società si impegna a salvaguardare la riservatezza dell'identità del denunciante ed a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, ovvero si impegna a garantire l'anonimato nel caso in cui BIMOTOR riceva la segnalazione da soggetti non identificabili purché dette comunicazioni siano puntuali, precise, dettagliate e supportate da documentazione esplicativa.

Viene in ogni caso assicurata la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'Organismo di Vigilanza procederà, attraverso apposito processo interno di istruttoria, alla verifica della fondatezza delle presunte violazioni, sentendo, se del caso, la persona che ha effettuato la segnalazione e/o il presunto autore, garantendo la massima tutela della confidenzialità dell'identità del segnalante e del segnalato.

Le eventuali sanzioni comminate, dall'organo aziendale a ciò preposto, saranno proporzionate alla gravità delle violazioni commesse, ed in ogni caso, conformi alle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro. Più in particolare, con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2-bis, D. Lgs. 231/2001 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste, inoltre, sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; sanzioni nei confronti di chi violi le misure di tutela dell'identità del segnalante nonché sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

L'osservanza del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti di BIMOTOR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile e secondo la normativa, legale e contrattuale vigente, ad essi applicabile in tema di rapporto di lavoro. Per questi motivi, l'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare in conformità alla normativa applicabile, ovvero per l'Italia, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della contrattazione collettiva applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

LE NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE E DEI TERZI

1) Premessa

BIMOTOR considera le risorse umane come uno dei principali fattori strategici di successo e, pertanto, favorisce la costante crescita professionale e personale dei propri Dipendenti e Collaboratori.

La Società incoraggia la cooperazione e la mutua collaborazione tra i propri Dipendenti nella consapevolezza che il successo dell'Azienda sia fortemente legato ai risultati di Team.

Tutti i Responsabili di ciascuna Area aziendale o di Processo, pertanto, sono tenuti a organizzare meeting periodici, anche in occasione di importanti decisioni operative, in cui sia assicurato il coinvolgimento e la fattiva partecipazione di tutti i componenti dei vari gruppi di lavoro e un flusso informativo multidirezionale.

2) Gestione dei rapporti con il Personale

I processi di selezione ed i corrispettivi economici in BIMOTOR sono gestiti attualmente dal Responsabile del Personale, di concerto con i Responsabili di Area e con il Presidente del Cda.

Il processo di selezione deve essere basato esclusivamente sulla rispondenza delle caratteristiche professionali ed attitudinali dei candidati al profilo lavorativo ricercato. Nei colloqui di selezione, pertanto, potranno essere richieste al candidato esclusivamente informazioni tese all'accertamento dei requisiti di professionalità e delle competenze possedute. L'obiettivo del processo di selezione è quello di creare valore per BIMOTOR e, pertanto, nessuna forma di discriminazione o favoritismo è considerata tollerabile.

La Società, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta, nel corso del processo di selezione ed assunzione, le adeguate misure per conformarsi ai principi di cui sopra, tra cui idonee informative in ambito privacy.

3) Contratto

BIMOTOR assume ogni candidato selezionato esclusivamente in base ad un regolare contratto. La Società, prima del perfezionamento del contratto, informa in modo chiaro e dettagliato il candidato sulla mansione e sulle attività da svolgere (tramite mansionario e descrizione dell'attività lavorativa), sugli elementi fissi e variabili della retribuzione, su eventuali benefit accordati e lo informa sulle norme di Legge che regolano l'accordo, sul presente Codice Etico e sul Modello Organizzativo, nonché sulle policy applicabili.

In relazione a quanto sopra e per garantire una corretta e aggiornata informazione del Personale, BIMOTOR organizza periodici incontri formativi con i neoassunti.

Detti incontri dovranno dare particolare evidenza alle misure adottate dalla Società in ambito salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, D. Lgs. 231/01, principi etici, whistleblowing, Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

I Responsabili di BIMOTOR in ogni decisione rilevante relativa al Personale (promozioni, assegnazione di incentivi e bonus, incarichi, ecc.) rifiutano ogni forma di discriminazione ed assicurano che, compatibilmente con le esigenze organizzative, ogni provvedimento preso sia basato esclusivamente sui risultati conseguiti e sulle competenze dimostrate.

4) Formazione e valutazione del Personale

I Responsabili di Area di BIMOTOR sviluppano piani formativi per la crescita professionale del Personale attraverso idonee iniziative organizzative e formative, ciò ad esclusione dei percorsi formativi imposti per legge. Le attività di formazione sono programmate in base al percorso di carriera di ogni Dipendente e considerando le specifiche necessità dell'Organizzazione.

La Società, a seconda delle esigenze, predisporrà per detti percorsi formativi un programma didattico analitico fornendo ai destinatari materiali di studio e sottoponendo, previo rilascio dell'attestato di partecipazione, agli stessi un test di apprendimento.

I Responsabili di ciascuna Area aziendale/Processo favoriscono la partecipazione di tutti i Dipendenti della Business Unit ad intraprendere percorsi formativi proposti dalla Società.

I medesimi valutano, periodicamente, le performance del Personale al fine di identificare eventuali aree di miglioramento ed adottare specifiche misure di intervento.

5) Obblighi del Personale

Il Personale di BIMOTOR deve agire secondo correttezza, lealtà e integrità nello svolgimento del proprio incarico, rispettando le obbligazioni derivanti dal contratto sottoscritto, dalle normative vigenti, dai principi etici propri della Società e dalle regole che l'Organizzazione ha eventualmente formalizzato in apposite policy e/o linee guida, istruzioni operative.

In particolare, il Personale appartenente alle strutture amministrativo – contabili deve assicurare il rispetto dei principi di accuratezza, precisione e trasparenza nello svolgimento delle attività di registrazione contabile e di formazione e redazione del bilancio. Le registrazioni contabili devono essere effettuate sulla base di adeguata documentazione di supporto e devono essere documentabili, attendibili e verificabili in ogni momento.

I Dipendenti di BIMOTOR sono tenuti a evitare situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, da cui possano trarre un ingiusto vantaggio, o agire a detrimento degli interessi legittimi degli stakeholders. In situazioni di conflitto di interesse il Dipendente deve informare senza indugio il proprio responsabile gerarchico che dovrà adottare le misure più opportune per la salvaguardia degli interessi degli stakeholders e riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza di BIMOTOR.

Il personale della Società è tenuto a mantenere riservate le informazioni societarie di cui venga in possesso in ragione dell'attività o del ruolo ricoperto. Nei rapporti interni ed esterni BIMOTOR sancisce il divieto assoluto, per qualunque Dipendente e Collaboratore, di tenere una condotta impropria e molesta, con ciò intendendosi sia la creazione di un ambiente di lavoro ostile e intimidatorio, sia esplicite e implicite richieste a sfondo sessuale.

6) Corretta gestione dei beni aziendali e dei sistemi informatici

Il Personale di BIMOTOR è tenuto a un corretto utilizzo dei beni e della strumentazione assegnata per fini di lavoro evitando abusi e/o usi impropri.

Il Personale della Società dovrà attenersi, scrupolosamente, alle disposizioni aziendali e, dunque, rispettare Codice di comportamento e Regolamento device, garantendo l'assolvimento dei principi etici di cui al presente Codice.

Tra gli altri, è fatto divieto ad ogni Dipendente di concedere l'uso dei beni aziendali assegnati a soggetti terzi. È fatto altresì divieto ad ogni Dipendente di utilizzare software non autorizzati dalla Società sui beni e la strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro.

È fatto inoltre divieto ad ogni Dipendente di divulgare e comunicare i codici personali di accesso e password ai beni e alla strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro, nonché ogni altra informazione, anche relativa al know-how aziendale, se non espressamente autorizzato, ciò nel rispetto del principio di fedeltà imposto dal contratto vigente.

7) Clienti

I rapporti con i Clienti devono mirare all'eccellenza del prodotto, del servizio e della qualità conformemente ai principi ed ai valori precedentemente esposti. Tali rapporti devono essere basati su principi di reciproca trasparenza e di rispetto delle regole del mercato e della concorrenza, oltre che delle normative applicabili nei Paesi ove BIMOTOR è presente, affinché il Cliente possa assumere decisioni consapevoli. Le politiche commerciali devono essere conformi alle normative applicabili nei diversi ordinamenti e devono essere attuate sulla base di documentazione atta a comprovare i diritti delle parti su basi di reciprocità.

Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'OdV qualsiasi comportamento del Cliente che appaia in contrasto con i principi del presente Codice.

BIMOTOR si impegna a fornire prodotti e servizi di qualità per garantire la massima soddisfazione e tutela dei propri Clienti, attuando sistemi di controllo interno atti a evitare che il prodotto od il servizio forniti al Cliente siano diversi per natura, origine, provenienza, qualità o quantità rispetto a quello pattuito.

8) Fornitori

I rapporti con i Fornitori devono essere principalmente rivolti all'ottenimento delle migliori prestazioni e qualità ai prezzi più convenienti, nel rispetto delle specificità e delle libere negoziazioni con i Fornitori stessi. La selezione dei Fornitori e la negoziazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi per conto di BIMOTOR, deve avvenire in modo trasparente e sulla base di parametri di concorrenzialità, obiettività, correttezza,

prezzo, qualità (del bene o del servizio), garanzie offerte e, in ogni caso, considerando parametri oggettivi di creazione di valore per l'Azienda. Eventuali pressioni di qualunque genere nella scelta dei Fornitori devono essere tassativamente respinte e segnalate ai vertici aziendali. Non è consentito ai Dipendenti di qualsiasi funzione e livello ottenere alcun vantaggio personale o per interposta persona quale conseguenza diretta o indiretta dei rapporti con i Fornitori.

RAPPORTI CON L'ESTERNO

1) Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo

BIMOTOR si impegna alla piena e scrupolosa osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza e dagli Organismi di controllo per il rispetto della normativa vigente, nonché a improntare i propri rapporti con i predetti Enti alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

2) Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dagli Esponenti Aziendali a ciò autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello Statuto sociale e delle Leggi speciali, avendo in particolare riguardo ai principi di imparzialità e indipendenza. BIMOTOR non eroga contributi diretti o indiretti a Partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite accettazione di segnalazioni per assunzioni, contratti di consulenza, ecc.). Ogni Dipendente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese e in conformità alle leggi in vigore. BIMOTOR, inoltre, non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (quali sindacati, associazioni a tutela dei consumatori o ambientaliste). Sono possibili forme di cooperazione di tipo strettamente istituzionale quando: la finalità sia riconducibile alla missione della Società o sia riferibile a progetti di pubblico interesse; la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile; vi sia un'espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte.

3) Rapporti con le Istituzioni Pubbliche

I rapporti con gli Enti e gli Organismi Pubblici, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali della Società, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello Statuto e delle Leggi speciali. BIMOTOR promuove il dialogo e coopera attivamente e pienamente con le istituzioni pubbliche e le autorità locali.

I rapporti con le istituzioni pubbliche – ed, in generale, con la Pubblica Amministrazione – volti al conseguimento degli interessi complessivi della Società e collegati all'attuazione dei suoi programmi aziendali, possono essere gestiti esclusivamente dalle funzioni aziendali a ciò espressamente delegate e autorizzate; essi devono essere caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità, al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o contrari alle normative vigenti. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti, nel rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o Dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altre nazionalità che possa essere considerata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, allo scopo di indurre, remunerare, impedire o comunque influenzare qualsiasi atto o fatto nell'interesse della Società

E' altresì vietato offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. Si considerano atti di corruzione, oltre a quelli previsti dalle normative vigenti, sia i pagamenti illeciti effettuati

direttamente dalla Società o da suoi Dipendenti, sia i pagamenti illeciti effettuati tramite persone che agiscono per conto della Società sia in Italia sia all'Estero. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione. Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale. Nel caso di utilizzo di un consulente o di altro soggetto terzo chiamato a rappresentare BIMOTOR nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, devono essere applicate nei confronti di tali soggetti e del loro personale le stesse direttive valide per i Dipendenti di BIMOTOR. E' in ogni caso vietato farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo quando ciò possa creare conflitti d'interesse. Nel corso di una trattativa d'affari con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, né direttamente né indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità commerciali o di impiego che possano avvantaggiare Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, commessa da Soggetti Aziendali di BIMOTOR o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

4) Rapporti con il mercato

Seppure BIMOTOR non sia attualmente quotata in borsa e quindi non soggetta alla normativa prevista dalla CONSOB, si ritiene comunque necessario contemplare in questo documento un insieme di principi che devono essere seguiti per la tutela della Società dalla diffusione di informazioni c.d. "privilegiate" ovvero "aziendali riservate" in modo da inibirne l'accesso o il trattamento da parte di soggetti a ciò non autorizzati o in modo indebito.

Tutti i Destinatari sono tenuti, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate, alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali riguardo agli abusi di mercato. Per tale ragione i Destinatari devono adottare comportamenti attenti e responsabili nella gestione delle informazioni aziendali riservate, con particolare riferimento a quelle che possono provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati emessi o fornire indicazioni false e fuorvianti sugli stessi. Tale disposizione si applica, altresì, su informazioni che possano riverberare effetti negativi sul mercato delle merci.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- acquistare, vendere o compiere altre operazioni su strumenti finanziari direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, utilizzando informazioni privilegiate;
- raccomandare o indurre altri ad effettuare le operazioni di cui sopra sulla base delle informazioni privilegiate;
- comunicare a terze informazioni privilegiate al di fuori del normale esercizio dell'attività lavorativa.

5) Rapporti con gli organi di informazione

La comunicazione svolge un ruolo decisivo ai fini della valorizzazione dell'immagine della Società.

Pertanto, i rapporti tra la Società e gli organi di informazione (mass media) spettano soltanto alle Funzioni aziendali appositamente designate, e devono essere svolti in coerenza con la politica, le strategie e gli strumenti di comunicazione definiti dagli organi aziendali, nonché con le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale. L'informazione verso l'esterno è ispirata a criteri di veridicità e trasparenza ed è assolutamente vietato divulgare notizie false. In generale i Dipendenti della Società non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA PREPOSTO AL MONITORAGGIO

BIMOTOR si impegna a rispettare e a far rispettare le norme anche attraverso l'istituzione di un Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 nominato contestualmente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo. All' Organismo di Vigilanza sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico di comportamento finalizzati a:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico di comportamento da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico di comportamento o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice stesso.

PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO

Nel rispetto delle disposizioni D.Lgs. 231/01 e delle nuove Linee Guida di Confindustria (giugno 2021) si ritiene opportuno, per ciascuna parte speciale contenente il dettaglio dei reati presupposto, indicare i principi etici di riferimento e, in via esemplificativa, i comportamenti da seguire:

PARTE SPECIALE	PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	COMPORAMENTI DA SEGUIRE
Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.
Art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - valore delle persone - fedeltà - tutela del patrimonio aziendale - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative, anche in ambito privacy; - rispetto dei protocolli 231/01 con particolare riferimento all'utilizzo dei device; - rispetto delle procedure aziendali informatiche; - rispetto delle istruzioni aziendali informatiche; - rispetto poteri conferiti e delle mansioni attribuite (es. organigramma, funzionigramma, privacy).
Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative, anche transnazionali; - rispetto dei protocolli 231/01 e dei protocolli di legalità; - rispetto delle procedure aziendali;

	<ul style="list-style-type: none"> - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività; - ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A. - rispetto poteri conferiti e delle mansioni attribuite (es. organigramma, funzionigramma, privacy); - mantenimento dei requisiti di onorabilità.
Art. 25 – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - equità; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività; - ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali nei rapporti con i pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio; - rispetto delle istruzioni aziendali nei rapporti con i pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.; - rispetto poteri conferiti e delle mansioni attribuite (es. organigramma, funzionigramma, privacy); - mantenimento dei requisiti di onorabilità.
Art. 25 bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali di utilizzo degli strumenti di pagamento; - rispetto delle istruzioni aziendali di utilizzo degli strumenti di pagamento; - rispetto poteri conferiti e delle mansioni attribuite (es. organigramma, funzionigramma, privacy).
Art. 25 bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle

	<ul style="list-style-type: none"> - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività; - ambiente. 	<p>disposizioni normative;</p> <ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - mantenimento dei requisiti di onorabilità; - mantenimento dell'obbligo di riservatezza del knowhow aziendale.
Art. 25-ter – Reati societari	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto dei principi civilistici per la redazione del bilancio; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.
Art. 25-quinquies – Delitti contro la personalità individuale	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - equità; - valore delle persone; - fedeltà; - mutualità e solidarietà; - diversità e inclusione; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali.
Art. 25-septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - trasparenza, 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;

<p>violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - confidenzialità e riservatezza; - equità; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale (umano); - mutualità e solidarietà; - diversità e inclusione; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività; - ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto delle disposizioni normative, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/08; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - rispetto delle istruzioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. D.Lgs. 81/08); - rispetto della mansione attribuita; - rispetto del piano sanitario; - rispetto delle indicazioni impartite dal Datore di Lavoro.
<p>Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</p>	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A. (ove coinvolti) - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti; - rispetto dei limiti imposti per legge nell'utilizzo del denaro circolante.
<p>Art. 25-octies.1 – Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali in ordine agli strumenti di pagamento diversi dai contanti; - rispetto delle istruzioni aziendali in ordine agli strumenti di pagamento diversi dai contanti; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti in ordine ai pagamenti.

<p>Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</p>	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - diversità e inclusione; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle Risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.
<p>Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto dei principi base con gli interlocutori dell'A.G.; - mantenimento dei requisiti di onorabilità.
<p>Art. 25-undecies – Reati ambientali</p>	<ul style="list-style-type: none"> - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - valore delle persone; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività; - ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative, con particolare riferimento al D.Lgs. 152/06 e normativa affine; - rispetto dei protocolli 231/01 in materia ambientale; - rispetto delle procedure aziendali e delle prescrizioni impartite dalle autorizzazioni; - rispetto delle istruzioni aziendali in materia ambientale; - rispetto dei principi base con gli interlocutori pubblici, con riferimento alle autorizzazioni; - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.

<p>Art. 25-duodecies - Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</p>	<ul style="list-style-type: none"> - integrità; - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - equità; - valore delle persone; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - mutualità e solidarietà; - diversità e inclusione; - pari opportunità; - correttezza, lealtà e collaborazione; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.
<p>Art. 25- quinquiesdecies – Reati tributari</p>	<ul style="list-style-type: none"> - lotta alla criminalità organizzata; - lotta al riciclaggio e/o autoriciclaggio; - trasparenza; - confidenzialità e riservatezza; - fedeltà; - tutela del patrimonio aziendale; - correttezza, lealtà e collaborazione; - conflitto di interessi; - responsabilità nell'utilizzo delle risorse; - responsabilità verso la collettività. 	<ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice; - rispetto delle disposizioni normative; - rispetto dei protocolli 231/01; - rispetto delle procedure aziendali; - rispetto delle istruzioni aziendali; - rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A. - rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti; - rispetto delle scadenze fiscali; - obbligo di veridicità nelle attestazioni.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

1. Introduzione

Ogni comportamento in contrasto con le disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto in opposizione ai principi cui si ispira BIMOTOR. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con la Società ed integrano un illecito disciplinare; l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale. I provvedimenti sanzionatori per la violazione del Codice saranno commisurati al tipo di violazione e alle sue conseguenze per la Società e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

Con riferimento alle sanzioni applicabili ai Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori di BIMOTOR, si precisa che la commissione o il tentativo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e che comportino gravi violazioni dei principi etici, costituisce illecito disciplinare grave. Per quanto concerne i lavoratori autonomi e i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile.

2. Principi generali del Codice Etico

Come per i Modelli Organizzativi, l'assunzione di un sistema disciplinare "ad hoc" costituisce un requisito essenziale e necessario per rendere efficace un Codice Etico, dovendo considerare le sanzioni come elemento preventivo della commissione di illeciti disciplinari. Non è possibile, infatti, prevedere delle disposizioni carenti di un sistema sanzionatorio, poiché mancanza, come per i Modelli Organizzativi, renderebbero invalide le disposizioni contenute nel Codice.

Tra le funzioni del sistema disciplinare vi sono quelle di:

- rendere efficace ed effettivo il Codice Etico;
- supportare le azioni di controllo poste in essere dall'Organismo di Vigilanza.

E' necessario precisare come il sistema disciplinare, nella sua struttura, deve:

- applicarsi per sanzionare il contravventore dei principi etici contenuti nel Codice;
- essere redatto per iscritto ed adeguatamente divulgato – quale parte essenziale del Codice Etico;
- compatibile con le norme in vigore e gli accordi contrattuali in essere;
- caratterizzato da misure idonee ed efficaci;
- prevedere una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate (da sanzioni che spazino da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recedere il rapporto tra il reo e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi);
- rispettare il principio costituzionale (Corte Cost. Sent. n. 220/1995) secondo il quale l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio di proporzionalità, assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato nel rispetto del contraddittorio. Per il lavoratore subordinato tali principi sono richiamati dall'art. 2106 del Codice Civile e dall'art. 7 della L. 300/70.

Unitamente al sistema disciplinare applicato per il Codice Etico possono altresì riconoscersi meccanismi premiali riservati a quanti cooperino, ad esempio, al fine di rendere efficace l'attuazione del Modello ovvero denunciino comportamenti individuali devianti nel rispetto della procedura e delle istruzioni whistleblowing. L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

In concreto, il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Codice Etico di BIMOTOR, si rivolge ai Lavoratori Dipendenti, ai Dirigenti, agli Amministratori, ai Sindaci, ai Consulenti ed ai Collaboratori che a vario titolo erogano prestazioni e servizi in favore della Società, prevedendo adeguate sanzioni disciplinari che rispettano i principi di cui sopra e che possono avere anche natura pecuniaria.

Si precisa, altresì, come la violazione delle regole di comportamento previste dal Codice Etico, da parte di Lavoratori dipendenti della Società e/o dei Dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex artt. 2104 e 2106 del Codice Civile.

Più specificatamente:

· Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro:

1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

· Art. 2106 - Sanzioni disciplinari:

L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme vigenti.

3. Violazione del Codice Etico

A mero titolo esemplificativo, ma non certo esaustivo, si riportano di seguito solo alcuni comportamenti che potrebbero essere oggetto di censura:

- porre in essere azioni o comportamenti, ovvero omissioni, non conformi ai principi e alle regole indicate nel Codice Etico;
- favorire la redazione in modo incompleto e/o non veritiero di documentazione a supporto del Codice Etico;
- agevolare la redazione, effettuata da parte di terzi in modo incompleto e/o non veritiero, di documentazione a supporto del Codice Etico;

- non redigere la documentazione prevista dal Codice Etico;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Codice Etico;
- non osservare e dunque rispettare gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza su questioni e tematiche, ricomprese nel Codice Etico, tra le altre:

o in ambito whistleblowing:

- la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del cd. segnalante;
- l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, diretti ovvero indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- l'effettuazione, anche in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Oltre alle condotte su sommariamente enunciate, preme rilevare come il sistema disciplinare identifichi le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Codice Etico, ed individuano le sanzioni previste per il Personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale (CCNL) come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è, comunque, vincolante per tutti i Dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, co. 1, L. 300/1970, deve essere disponibile a tutti "mediante affissione in luogo accessibile".

È fatto divieto alla Società di attuare qualsiasi atto di ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti.

L'adozione e la concreta applicazione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata sia all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, che, dal segnalante, all'organizzazione sindacale.

Il licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altrettanto, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso. È esclusivo onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

4. Provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/1970 c.d. "Statuto dei Lavoratori" e successive modificazione e integrazioni, oltre che dal CCNL di riferimento.

A. Lavoratori non aventi qualifica dirigenziale

In riferimento a detta categoria di lavoratori si riportano, di seguito, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello e le relative sanzioni:

1) incorre nel provvedimento del rimprovero verbale il lavoratore che commette una lieve inosservanza di quanto stabilito nel Codice Etico ovvero ometta di segnalare o tolleri lievi irregolarità nell'osservanza del Codice Etico;

2) incorre nel provvedimento del rimprovero scritto il lavoratore che commette una non grave trasgressione di quanto stabilito nel Codice Etico, o, adotta, un comportamento eticamente censurabile. A ciò si aggiungono mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza, omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi nell'osservanza dei principi etici;

3) incorre nel provvedimento della multa, non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione, il lavoratore che sia recidivo nel violare i principi etici ovvero adotti un comportamento non conforme ai principi stessi;

4) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 5 giorni il lavoratore che violi i principi contenuti nel Codice Etico, ovvero adotti un comportamento non conforme ai principi stessi. A ciò si aggiunge omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi nell'osservanza del Codice Etico incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che, nell'espletamento delle attività sia recidivo in comportamenti deplorabili puniti con la sospensione fino a cinque giorni o con la multa;

6) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adotti, un comportamento doloso in violazione dei principi etici.

Il procedimento disciplinare, propedeutico all'applicazione delle misure sopra indicate, trova la propria disciplina nella procedura aziendale di riferimento, che, nel rispetto del C.C.N.L. vigente, lo regola. Pur rinviando alla disciplina di dettaglio, di cui alla suddetta procedura aziendale, si precisa, in generale, che:

- a. non potrà essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito entro 20 giorni da quando il soggetto competente ad emettere la contestazione è venuto a conoscenza del fatto;
- b. per tutti i provvedimenti disciplinari, dovrà essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore, con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione;
- c. il provvedimento disciplinare non potrà essere emanato se non trascorsi cinque giorni da tale contestazione, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni;
- d. il provvedimento dovrà essere emanato entro 90 giorni dalla contestazione anche nel caso in cui il lavoratore non presenti alcuna giustificazione; e. non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari precedenti decorsi due anni dalla loro applicazione.

B. Lavoratori aventi qualifica dirigenziale

In riferimento a detta categoria di lavoratori si riportano, di seguito, i comportamenti che costituiscono violazione del Modello e le relative sanzioni:

- 1) incorre nel provvedimento del rimprovero scritto il dirigente che non osservi i principi contenuti nel Codice Etico o ricada in un comportamento deprecabile, nonché ometta di segnalare o tollerare irregolarità nell'osservanza del Codice commesse da altri lavoratori;
- 2) incorre nel provvedimento del licenziamento ex art. 2118 c.c. il dirigente che violi, gravemente ed in modo colposo, i principi del Codice Etico tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi morali ovvero adotti un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Codice che abbia esposto la Società ad una situazione di oggettivo pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativi, nonché ometta di segnalare o tollerare irregolarità nell'osservanza del Codice. Resta inteso che tali omissioni o tolleranze debbano aver esposto BIMOTOR ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per la Società stessa riflessi negativi.
- 3) incorre nel provvedimento del licenziamento per giusta causa (art. 2119 c.c.) il Dirigente che violi più un principio etico tramite un comportamento tale da comportare la possibile applicazione delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società. Detti comportamenti (attivi o passivi) dovranno presentare una gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale si è basato il rapporto di lavoro così da non più consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro.

C. Soggetti in posizione apicale

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al presente Codice Etico poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società e ne prospettano l'immagine verso i Dipendenti, gli Azionisti, i Clienti, i Creditori, le Autorità di Vigilanza e il pubblico in generale. I valori della correttezza e della trasparenza devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello adottato dalla Società ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione della stessa Società devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

La responsabilità degli amministratori nei confronti della Società è, a tutti gli effetti, regolata dall'art. 2392 Codice Civile 1.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'Amministratore o gli Amministratori che hanno commesso le infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Le sanzioni applicabili nei confronti degli Amministratori sono la revoca delle deleghe o dell'incarico e, nel caso in cui l'Amministratore sia legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, il licenziamento. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2406 Codice Civile, sono competenti, in ossequio alle disposizioni di legge applicabili, per la convocazione, se considerato necessario, dell'Assemblea dei Soci. La convocazione dell'Assemblea dei Soci è obbligatoria per le deliberazioni di eventuale revoca dall'incarico o di azione di responsabilità nei confronti degli amministratori. (si precisa che l'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori ha natura risarcitoria e che, pertanto, non può essere considerata una sanzione).

D. Revisore Legale

Qualora a commettere la violazione sia il Revisore Legale, l'Organismo di Vigilanza deve dare immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale mediante relazione scritta.

Il Presidente del Cda potrà assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti tra cui, ad esempio, la convocazione dell'Assemblea dei Soci, al fine di adottare le misure più idonee previste dalla legge.

Il Presidente del Cda, qualora si tratti di violazioni tali da integrare giusta causa di revoca, propone all'Assemblea l'adozione dei provvedimenti di competenza e provvede agli ulteriori incombeni previsti dalla Legge.

Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati alla Società.

E. Terzi Destinatari

Ogni comportamento posto in essere da Consulenti, Collaboratori o altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere d'incarico o in loro assenza dal sistema disciplinare eventualmente adottato dalla Società, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società stessa, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

5. Sanzioni connesse alla procedura di *Whistleblowing*

Le sanzioni su indicate ed i processi di irrogazione delle medesime debbono altresì applicarsi, nei limiti su esposti e per le rispettive categorie, anche con riferimento al mancato rispetto della procedura e delle istruzioni volte a regolamentare il whistleblowing.

Più specificatamente, l'avvio del procedimento disciplinare sarà imposto, come eventualmente la sanzione da irrogare, ogniqualvolta:

- le misure di tutela del segnalante siano state violate;
- sia stata effettuata con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata.

L'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione al Presidente del Cda che adotta le misure più opportune previste dalla legge. Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati alla Società.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

1. Il Responsabile Etico

L'Organismo di Vigilanza può essere il soggetto preposto alla verifica dell'applicazione e dell'attuazione del Codice Etico (Responsabile Etico) e per tale attività risponde direttamente al Presidente del Cda della Società. Il Responsabile Etico, qualora lo ritenga opportuno, potrà riferire in merito alla propria attività all'Organo amministrativo.

Al Responsabile Etico sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di controllo, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento dell'etica nell'ambito di BIMOTOR attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice Etico;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice Etico;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Codice Etico e svolgere indagini in merito;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- predisporre annualmente una relazione relativa all'attività svolta da sottoporre all'organo amministrativo.

Nell'ambito della sua attività, il Responsabile Etico verrà assistito dalle risorse necessarie di volta in volta individuate fra il Personale di BIMOTOR.

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con il Responsabile Etico, sia con segnalazioni che fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. In caso di dubbio sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario potrà rivolgersi al Responsabile Etico.

COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

BIMOTOR procede alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione – via e-mail e/o posta e/o consegna “*brevi manu*” – ai Dipendenti e ai Collaboratori della Società (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice Etico è da ritenersi vincolante per tutti i Destinatari);
- pubblicazione sul sito internet di BIMOTOR;
- riunioni informative e formative, cui verranno invitati a partecipare tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società, l'Organo amministrativo e l'Organo di controllo, finalizzata all'illustrazione di eventuali novità eticamente rilevanti. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati unitamente ad un programma dei medesimi ed al rilascio di un attestato di partecipazione;
- informativa a collaboratori esterni e Fornitori relativamente all'esistenza del Codice Etico;
- verifica dell'inserimento, nei contratti stipulati da BIMOTOR, di una clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza del Codice Etico, del seguente tenore: “Codice Etico: la Società, nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti si riferisce ai principi contenuti nel proprio Codice Etico, pubblicato sul sito internet <https://www.bimotor.it/>. La violazione delle prescrizioni ivi contenute potrà comportare, a seconda della gravità dell'infrazione, anche la risoluzione in danno del presente contratto”.