



CENTRO TESSILE  
COTONIERO e  
ABBIGLIAMENTO S.p.A.

**CODICE ETICO**

**DI**

**CENTRO TESSILE COTONIERO E**

**ABBIGLIAMENTO S.p.A.**

DOCUMENTO APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 16/12/2010

FIRMA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(Mario Montonati)

FIRMA DEL CONSIGLIERE DELEGATO

(Italo Pavanini)



## Sommario

1. INTRODUZIONE.....	4
1.1 Premesse .....	4
1.2 Missione e valori di Centrocot.....	5
2. PARTE I.....	7
2.1. Principi generali.....	7
2.1.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti .....	8
2.1.2 Lealtà e correttezza .....	8
2.1.3 Equità ed Eguaglianza.....	9
2.1.4 Trasparenza .....	9
2.1.5 Trasparenza e correttezza delle informazioni societarie, delle transazioni e dei flussi finanziari e contabili .....	9
2.1.6 Riservatezza .....	10
2.1.7 Professionalità, valorizzazione delle risorse umane e tutela delle risorse aziendali.....	11
2.1.8 Omaggi.....	11
2.1.9 Conflitto di interesse .....	11
2.1.10 Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro .....	12
2.1.11 Tutela dell'ambiente.....	12
3. PARTE II Aree di applicazione.....	12
3.1 Rapporti con i clienti.....	12
3.1.1 Rapporti contrattuali e comunicazioni .....	12
3.1.2 Soddisfazione del cliente .....	12
3.2 Rapporti con i dipendenti e collaboratori .....	13
3.2.1 Risorse umane .....	13
3.2.2 Selezione e gestione delle risorse umane .....	14
3.2.3 Costituzione del rapporto di lavoro.....	14
3.2.4 Salute e sicurezza.....	15
3.2.5 Molestie e mobbing.....	15



3.2.6	Tutela della privacy.....	16
3.2.7	Doveri dei dipendenti e collaboratori.....	16
3.2.8	Regali, omaggi e benefici .....	16
3.2.9	Abuso di sostanze alcoliche e sostanze stupefacenti .....	17
3.2.10	Beni aziendali e strumenti informatici .....	17
3.3	Rapporti con i partner commerciali.....	18
3.3.1	Principi generali .....	18
3.3.2	Criteri di selezione .....	18
3.3.3	Regali, omaggi e benefici .....	18
3.4	Rapporti con le Istituzioni e altri soggetti esterni .....	19
3.4.1	Pubblica amministrazione ed Enti Pubblici.....	19
3.4.2	Partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni.....	20
3.4.3	Organi di informazione.....	20
4	PARTE III.....	21
4.1	Attuazione e controllo .....	21
4.1.1	Diffusione e formazione .....	21
4.1.2	Organismo di Vigilanza .....	21
4.1.3	Compiti dell'Organismo di Vigilanza .....	22
4.1.4	Segnalazioni .....	22
4.1.5	Sanzioni.....	23



## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 Premesse

Il Codice Etico è stato introdotto nel nostro ordinamento con il D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 recante "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*".

Il Codice Etico di Centro Tessile Cotoniero e Abbigliamento S.p.A. (di seguito anche "Centrocot" o "Società") enuncia i valori in cui crede e sui quali vuole impegnarsi la Società, declina i principi guida, esprime i doveri e le responsabilità cui deve ispirarsi il comportamento dei soggetti che operano nell'interesse della Società.

Il Codice Etico esprime, dunque, il *fondamento etico* di Centrocot, costituisce uno strumento di implementazione dell'etica all'interno della Società e rappresenta una dichiarazione pubblica dell'impegno della Società a perseguire i valori ed i principi ivi sanciti.

Il Codice Etico rappresenta, inoltre, uno strumento fondamentale ed essenziale per guidare, al corretto comportamento e alla giusta condotta, amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e, più in generale, ogni altro soggetto che, direttamente e/o indirettamente, instaura a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione con la Società o opera per perseguirne gli obiettivi (di seguito collettivamente individuati come i "destinatari").

L'osservanza e il rispetto, da parte di tutti i destinatari, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e funzioni, dei valori, dei principi e delle indicazioni contenute nel Codice Etico contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi della Società e sono fondamentali per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della stessa.

E' dovere di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice Etico, comprenderne il significato e contribuire attivamente alla sua attuazione.



La società, dal canto suo, si adopererà attivamente per garantire la diffusione e la conoscenza del Codice Etico presso tutti i destinatari, l'approfondimento e l'aggiornamento dello stesso, la verifica dell'effettiva applicazione dei valori e dei principi ivi sanciti.

## ***1.2 Missione e valori di Centrocot***

Centrocot è stata costituita il 7 novembre 1987 a Busto Arsizio per volontà delle associazioni imprenditoriali, di categoria e sindacali, degli enti pubblici (Camera di Commercio, Provincia, Comuni) e degli istituti di credito del territorio.

Scopo di Centrocot è quello di erogare servizi alle aziende e alle istituzioni nell'ambito della filiera del tessile e dell'abbigliamento, compreso il tessile tecnico e le sue frontiere di sviluppo (dagli usi di tipo industriale, alla sanità, ecc..), operando con visibilità "territoriale" regionale, nazionale ed internazionale.

Centrocot fornisce supporto tecnico qualificato a istituzioni ed imprese nel campo della qualità (prove di laboratorio, certificazioni, marchi ed attestati di conformità, ecc...), della ricerca di prodotto e di processo, della consulenza per l'ottenimento della certificazione dei sistemi di gestione qualità, ambiente, sicurezza ed etica, della formazione professionale, sia attraverso l'analisi delle esigenze espresse dalle aziende che l'effettuazione di corsi e servizi formativi aggiornati e innovativi, mantenendo il ruolo di "osservatorio tecnologico" di riferimento per il settore.

Centrocot opera proponendo, attivando e realizzando progetti di ricerca e formazione che consentono lo studio di nuovi materiali, nuove modalità di gestione, di organizzazione e di marketing e il potenziamento delle attività di laboratorio allo scopo di estendere il parco clienti e di fornire alle imprese il supporto necessario a valorizzare e/o differenziare i loro prodotti.



Centrocot opera, altresì, a livello internazionale ricercando collegamenti con enti / istituzioni europei ed extraeuropei tenendo conto delle nuove regole del commercio internazionale e delle possibilità di favorire la trasparenza sul mercato dei prodotti del settore tessile e abbigliamento.

I principi ed i valori contenuti nel Codice Etico sono alla base delle politiche aziendali e delle procedure operative applicate da Centrocot. L'attività della Società è ispirata ai principi costituzionalmente garantiti e profondamente rispettosa dei valori quali l'onestà, la trasparenza, l'uguaglianza e l'imparzialità, la correttezza, il rispetto dell'ambiente e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

L'attività di Centrocot è, inoltre, volta

- ad individuare e comprendere le esigenze espresse dalla compagine societaria, dal territorio e dal settore Tessile e Abbigliamento;
- all'analisi delle necessità dei clienti e alla ricerca delle soluzioni atte a soddisfarle al meglio;
- all'erogazione di servizi efficienti ed efficaci ed in linea con le esigenze del cliente;
- alla riduzione dei tempi decisionali e di erogazione dei servizi richiesti;
- al mantenimento di accreditamenti, notifiche e riconoscimenti ottenuti e alla individuazione di eventuali altri che risultino strategicamente necessari;
- al mantenimento e allo sviluppo di servizi rivolti ai clienti (prove di laboratorio, marchi e certificazioni di prodotto, consulenza sui sistemi di gestione, qualità e ambiente e sistemi integrati, formazione a listino e a preventivo) in una logica di pareggio fra costi e ricavi;
- al miglioramento continuo dei servizi mettendo a disposizione le risorse umane, gli strumenti, le attività formative ed organizzative necessarie;



- allo sviluppo di nuovi servizi e ricerche in linea con le esigenze del settore Tessile e Abbigliamento;
- al mantenimento di un attivo ed efficace sistema di relazioni e di partnership con imprese ed istituzioni e centri ricerca e di formazione a livello locale, regionale, nazionale ed internazionale;
- alla progettazione ed erogazione di azioni formative alle imprese attraverso attività atte a migliorare costantemente il tasso di occupazione nel settore Tessile e Abbigliamento grazie al coinvolgimento delle stesse nella definizione dei percorsi formativi;
- alla partecipazione in progetti di ricerca e formazione sia attraverso la richiesta di contributi a livello territoriale, nazionale e internazionale, sia a livello di enti privati;
- a garantire, con i propri servizi, un valido sostegno per la crescita e lo sviluppo delle imprese del settore così da contraddistinguere il tessile italiano da quello dei paesi emergenti;
- all'attivazione di una politica del personale basata su una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità, a tutti i livelli, con il riconoscimento della giusta autonomia gestionale nell'ambito degli obiettivi concordati.

## **2. PARTE I**

### ***2.1. Principi generali***

Il Codice Etico contribuisce a garantire che le attività ed i comportamenti dei destinatari siano rispettosi dei valori e dei principi di seguito enunciati.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i valori e principi espressi.



### **2.1.1 Rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti**

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti costituisce principio imprescindibile su cui si fonda l'operare di Centrocot.

La Società impegna i destinatari e chiunque abbia rapporti con essa al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, dichiarando fermamente che non intende attivare o proseguire rapporti con i soggetti che non assumano un tale impegno.

In nessun modo comportamenti posti in essere in violazione di leggi e regolamenti vigenti e dei principi contenuti nel Codice Etico possono essere considerati vantaggiosi per la Società e, pertanto, nessuno può considerarsi autorizzato a mettere in atto tali comportamenti con il pretesto di favorire la Società stessa.

E' da considerarsi vietata, inoltre, qualsiasi condotta che possa integrare un comportamento rilevante di una qualsivoglia fattispecie di reato con particolare riferimento a quelle contemplate dal D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e successive modificazioni ed integrazioni.

### **2.1.2 Lealtà e correttezza**

I destinatari conformano la loro attività ai valori ed ai principi enunciati nel Codice Etico e a quanto stabilito da regolamenti e procedure interne che ne danno attuazione, impegnandosi a comportarsi secondo lealtà e correttezza e a non porre in essere alcun atto che, seppur formalmente legittimo, possa porsi in contrasto con i valori ed i principi stabiliti dal Codice Etico.





### **2.1.3 Equità ed Eguaglianza**

La Società si impegna ad esercitare la propria attività con equità e onestà evitando ogni abuso, nel rispetto della dignità ed autonomia dei propri dipendenti e collaboratori e dei terzi.

La Società si impegna, altresì, a promuovere l'adozione, da parte dei propri dipendenti e collaboratori, di comportamenti orientati al principio di equità ed eguaglianza.

La Società rifiuta fermamente qualsiasi tipo di discriminazione basata sull'età, sul sesso, sullo stato di salute, sulla nazionalità, sulla razza, sulle credenze religiose, sulle opinioni politiche e si impegna affinché tale principio venga rispettato dai Destinatari nelle relazioni che essi intrattengono.

### **2.1.4 Trasparenza**

Centrocot, nell'esercizio della propria attività, si impegna ad agire con trasparenza, anche attraverso la ricerca del confronto nelle fasi di pianificazione e programmazione, nonché nella rendicontazione degli obiettivi raggiunti e delle risorse impiegate.

La Società si impegna, altresì, a garantire una comunicazione chiara e coerente ai propri dipendenti e collaboratori ed ai terzi, diffondendo la conoscenza dei valori, dei programmi, dei risultati e delle informazioni utili per l'accesso appropriato ai propri servizi.

### **2.1.5 Trasparenza e correttezza delle informazioni societarie, delle transazioni e dei flussi finanziari e contabili**

Centrocot si impegna a far sì che ogni operazione e transazione sia legittima, coerente e congrua, autorizzata, correttamente registrata e verificabile. Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata così che sia anche possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento,



all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato l'operazione stessa.

Tutti i soggetti che partecipano alla formazione dei dati contenuti nei bilanci, nelle relazioni aziendali e in tutte le comunicazioni sociali previste dalla legge devono attenersi a tali principi e verificare con diligenza la correttezza delle informazioni.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori di Centrocot devono assicurare la massima veridicità, trasparenza e completezza delle informazioni, sia verbali che documentali (cartacee e digitali), prodotte nell'ambito dello svolgimento delle attività, ciascuno per la parte di propria competenza e responsabilità.

### **2.1.6 Riservatezza**

Centrocot assicura, in ogni ambito della propria attività, la riservatezza e la sicurezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza delle norme in materia di trattamento dei dati personali in conformità con il D. Lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 ed ai conseguenti provvedimenti attuativi.

A tal fine la Società si è dotata di un documento programmatico sulla sicurezza in materia di trattamento dei dati personali (D.P.S.) a cui tutti possono accedere e nel quale vengono riportate le apposite misure di sicurezza.

Centrocot garantisce, inoltre, la riservatezza nel trattamento dei dati, dotandosi di misure organizzative che consentano il rispetto della dignità e generalità dei propri clienti e di coloro che, a qualsiasi titolo, si rapportano con essa.



### **2.1.7 Professionalità, valorizzazione delle risorse umane e tutela delle risorse aziendali**

Centrocot garantisce un adeguato grado di professionalità nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri dipendenti e collaboratori.

A tal fine la Società si impegna a valorizzare le competenze delle proprie risorse umane, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

La Società si impegna a conservare e proteggere il proprio patrimonio, anche intellettuale, istruendo i propri dipendenti e collaboratori al corretto uso dei beni, delle risorse e delle informazioni a loro affidati per l'esercizio delle attività.

### **2.1.8 Omaggi**

Nei rapporti con i terzi, privati o pubblici, è vietato ricevere o offrire benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e, comunque, da non compromettere l'immagine di Centrocot.

### **2.1.9 Conflitto di interesse**

Centrocot, nell'esercizio delle proprie attività, opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Società per trarne un vantaggio di natura personale.

I destinatari che si trovano ad avere un interesse attualmente o potenzialmente in conflitto con quello della Società devono astenersi dal porre in essere ogni attività in merito e segnalare la sussistenza del conflitto.



### **2.1.10 Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro**

Centrocot garantisce ai propri dipendenti e collaboratori, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

### **2.1.11 Tutela dell'ambiente**

Per Centrocot l'ambiente è un valore fondamentale ed un bene primario.

La Società si impegna, pertanto, ad operare nel rispetto delle normative vigenti, applicando le migliori tecnologie disponibili, a promuovere e programmare uno sviluppo delle proprie attività finalizzato a preservare l'ambiente per le generazioni future, a valorizzare le risorse naturali ed a promuovere iniziative per una diffusa tutela dell'ambiente.

## **3 PARTE II Aree di applicazione**

### ***3.1 Rapporti con i clienti***

#### **3.1.1 Rapporti contrattuali e comunicazioni**

I rapporti contrattuali e le comunicazioni ai clienti sono improntati a principi di correttezza, onestà, professionalità, trasparenza ed informati alla massima collaborazione.

#### **3.1.2 Soddisfazione del cliente**

Centrocot persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative ed i bisogni dei clienti e si impegna a fornire servizi altamente qualificati a condizioni competitive.

I rapporti con i clienti sono improntati alla massima collaborazione e trasparenza. Nella definizione dei rapporti contrattuali, Centrocot opera secondo correttezza e buona fede.

Nell'ambito delle relazioni con i clienti, tutti i dipendenti e collaboratori di Centrocot si impegnano a:



- operare nell'ambito delle leggi e delle normative vigenti;
- promuovere la massima imparzialità, rifiutando ogni forma di discriminazione;
- applicare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti al fine di conseguire l'obiettivo di sviluppare e mantenere con essi favorevoli e durature relazioni;
- adottare un comportamento improntato ad efficienza, collaborazione e cortesia;
- fornire informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione consapevole;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altra natura;
- richiedere ai clienti di attenersi ai principi del presente Codice Etico ed includere nei contratti, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi.

## ***3.2 Rapporti con i dipendenti e collaboratori***

### **3.2.1 Risorse umane**

Le risorse umane (intendendosi con tale espressione i dipendenti ed i collaboratori che, in forme contrattuali diverse, prestano la loro opera a favore di Centrocot) costituiscono una risorsa fondamentale ed imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi aziendali: è solo grazie ad esse che Centrocot può garantire la massima soddisfazione dei propri clienti.

La valorizzazione del talento e delle competenze del personale rappresenta, quindi, un obiettivo primario della Società.

Centrocot si impegna, pertanto

- a selezionare e mantenere personale altamente qualificato;
- a valorizzare il personale attraverso una particolare attenzione agli aspetti motivazionali e alle specifiche esigenze formative, tenendo conto delle potenzialità



individuali nonché favorendo le condizioni per un ambiente di lavoro propositivo e gratificante.

### **3.2.2 Selezione e gestione delle risorse umane**

La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali.

La crescita professionale e gli avanzamenti di carriera sono orientati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità, senza discriminazioni e avvengono in funzione delle competenze e del merito.

### **3.2.3 Costituzione del rapporto di lavoro**

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Centrocot rifiuta fermamente qualsiasi forma di discriminazione, sia in fase di selezione che in quella di gestione e sviluppo di carriera del personale; rifiuta, altresì, qualsiasi azione che possa configurare abuso di autorità e, più in generale, che violi la dignità e l'integrità psico-fisica della persona.

Alla costituzione del rapporto di lavoro, vengono consegnati i documenti di assunzione e i dispositivi di protezione individuale in dotazione (se applicabili per la mansione).

Ogni dipendente e collaboratore riceve accurate informazioni sulle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, sugli elementi normativi e i livelli minimi retributivi così come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, viene accuratamente informato sulle norme e sulle procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute e la sicurezza associati all'attività lavorativa e sui contenuti del Codice Etico.



Tali informazioni sono presentate al dipendente e collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico si basi su un'effettiva comprensione.

La Società favorisce, altresì, le flessibilità nell'organizzazione del lavoro che tengano conto dello stato del lavoratore (età, maternità, invalidità, ecc..).

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, viene salvaguardato il valore di ciascun lavoratore, prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e di riqualificazione professionale che tengano conto delle capacità e delle legittime aspirazioni di ciascuno.

### **3.2.4 Salute e sicurezza.**

La tutela della salute e della sicurezza delle risorse umane rappresenta uno degli obiettivi primari della Società.

Centrocot garantisce che l'ambiente lavorativo sia conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e di salute e a tale fine si impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, a sviluppare la consapevolezza dei rischi promuovendo comportamenti responsabili da parte dei dipendenti e collaboratori, ad erogare attività formative sui temi specifici della salute e della sicurezza e ad attuare adeguate azioni preventive.

Dal canto suo, ogni dipendente e collaboratore deve agire con l'obiettivo di garantire una gestione efficace della sicurezza e della salute dell'ambiente di lavoro e non deve esporre gli altri a rischi e pericoli che possano provocare danni alla salute e all'incolumità fisica.

### **3.2.5 Molestie e mobbing**

Centrocot assicura che le condizioni di lavoro siano rispettose della dignità della persona e si impegna a salvaguardare l'integrità fisica e morale dei dipendenti e collaboratori, garantendoli da atti di violenza fisica, psicologica o mobbing.



La Società contrasta attivamente qualsiasi atteggiamento o comportamento lesivo della persona, delle sue convinzioni o delle sue inclinazioni.

I dipendenti e i collaboratori della Società, a ogni livello, sono tenuti a collaborare al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno, facendosi parti attive per impedire comportamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

### **3.2.6 Tutela della privacy**

Le informazioni riservate che riguardano i dipendenti e collaboratori sono trattate, in conformità alla vigente normativa di riferimento, con modalità idonee ad assicurarne la massima trasparenza ai diretti interessati e l'inaccessibilità da parte dei terzi, se non per giustificati ed esclusivi motivi di lavoro.

### **3.2.7 Doveri dei dipendenti e collaboratori**

Dipendenti e collaboratori si impegnano ad agire lealmente, a rispettare gli obblighi contrattuali, ad ottemperare con diligenza e lealtà agli obiettivi relativi al proprio incarico e ad uniformare la propria azione ai valori ed ai principi enunciati nel Codice Etico.

Ciascun dipendente e collaboratore è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni e a garantirne l'integrità dei beni aziendali, utilizzandoli con parsimonia e scrupolo.

### **3.2.8 Regali, omaggi e benefici**

Dipendenti e collaboratori di Centrocot devono astenersi dall'accettare regali, omaggi e benefici salvo che rientrino nelle normali pratiche di cortesia.





Anche in questo caso, comunque, non dovranno essere accettati regali o benefici di altro genere laddove siano volti ad ottenere trattamenti non conformi ai principi di imparzialità, onestà e correttezza.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, costituisce regalo qualsiasi tipo di beneficio, sia esso rappresentato da beni materiali o altri vantaggi aventi comunque valore economico (es. promessa di un'offerta di lavoro, ecc...).

Per tutte quelle situazioni per cui vi sia qualche dubbio sulla riconducibilità del regalo, omaggio o beneficio alle normali pratiche di cortesia, coloro che ne potrebbero beneficiare devono darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

### **3.2.9 Abuso di sostanze alcoliche e sostanze stupefacenti**

L'assunzione di sostanze alcoliche, stupefacenti o sostanze di analogo effetto durante l'orario di lavoro e nei luoghi di lavoro è severamente vietato e considerato gravemente pregiudizievole per le condizioni adatte alla creazione di un clima sereno e rispettoso della sensibilità altrui.

### **3.2.10 Beni aziendali e strumenti informatici**

Dipendenti e collaboratori sono tenuti ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzandoli in modo appropriato ed impedendo altresì che terzi possano farne un uso improprio.

L'utilizzo dei sistemi informatici e delle banche dati della Società deve avvenire nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi di correttezza e onestà.

A tale scopo ogni lavoratore è responsabile del corretto utilizzo delle risorse informatiche a lui assegnate così come dei codici di accesso ai sistemi stessi.



E' vietato introdursi abusivamente in sistemi informatici protetti da misure di sicurezza così come procurarsi o diffondere codici di accesso a sistemi e danneggiare informazioni, dati e programmi informatici.

### ***3.3 Rapporti con i partner commerciali***

#### **3.3.1 Principi generali**

I partner commerciali rendono possibile, con la loro collaborazione, la concreta realizzazione dell'attività di Centrocot.

La Società rispetta il loro importante contributo e si impegna a trattare con essi a condizioni di parità e di rispetto e a mantenere un dialogo franco ed aperto nell'ottica del reciproco soddisfacimento.

#### **3.3.2 Criteri di selezione**

Nella selezione dei partner commerciali, effettuata attraverso procedure chiare, certe e non discriminatorie, Centrocot utilizza esclusivamente criteri legati alla competitività dei servizi e dei prodotti offerti ed alla loro qualità, in ragione del miglior prezzo o dell'offerta più vantaggiosa.

Nella selezione dei partner commerciali possono ritenersi particolarmente qualificanti: le specifiche certificazioni di settore e di processo, la pianificazione aziendale della sicurezza, la predisposizione di una regolamentazione dei comportamenti etici, il carattere innovativo dei mezzi impiegati, la congruità delle risorse umane utilizzate rispetto all'attività da svolgere.

#### **3.3.3 Regali, omaggi e benefici**

Centrocot rifiuta fermamente regali, omaggi o benefici (intendendosi con tali espressioni qualsiasi tipo di utilità o vantaggio per la Società e/o per i propri dipendenti e collaboratori)



finalizzati al conseguimento, da parte dei partner commerciali, di situazioni di vantaggio o di facilitazione nelle procedure di selezione e nell'esecuzione del contratto.

### ***3.4 Rapporti con le Istituzioni e altri soggetti esterni***

#### **3.4.1 Pubblica amministrazione ed Enti Pubblici**

Le trattative condotte dagli amministratori, dai dipendenti e collaboratori della Società e le attività poste in essere dalla Società devono essere improntate alla massima onestà e trasparenza così da garantire e proteggere l'immagine e la reputazione della Società.

Gli amministratori, i dipendenti e collaboratori devono tenere un comportamento chiaro, corretto e trasparente, in linea con le linee guida aziendali applicabili.

In particolare, non è loro consentito, direttamente o indirettamente:

- di offrire o promettere di offrire denaro, doni o compensi di qualunque genere a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti allo scopo di indurli al compimento di un atto contrario di doveri di ufficio o comunque di alterare la loro imparzialità e il loro giudizio;
- di offrire o promettere di offrire o accettare denaro, doni o compensi di qualunque genere, oggetti, servizi, prestazioni o favori di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- di influenzare scorrettamente le decisioni di dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- di utilizzare contributi, finanziamenti o erogazioni altrimenti denominate per scopi diversi rispetto a quelli per cui sono stati assegnati.

Qualora amministratori, dipendenti e collaboratori di Centrocot ricevessero richieste esplicite o implicite di denaro, doni o compensi di qualunque genere, oggetti, servizi, prestazioni,



favori o benefici dovranno sospendere ogni rapporto e dare immediata comunicazione all'Organo di Vigilanza.

Qualora la Pubblica Amministrazione sia anche cliente della Società, le attività verranno condotte nel rigoroso rispetto delle leggi che regolano la vendita di beni e/o servizi.

### **3.4.2 Partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni**

Centrocot non supporta manifestazioni o iniziative che abbiano un fine esclusivamente o prevalentemente politico, si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni sindacali o associazioni con le quali possa ravvisarsi un conflitto di interessi.

### **3.4.3 Organi di informazione**

Centrocot riconosce il fondamentale ruolo informativo svolto dai *media* verso il pubblico.

Si impegna, quindi, a collaborare pienamente con tutti gli organi di informazione (stampa, radio, televisione, ecc..) senza discriminazioni, nel rispetto del diritto all'informazione, dei reciproci ruoli e delle esigenze di riservatezza al fine di rispondere con tempestività, completezza e trasparenza alle loro esigenze informative.

L'informazione verso i *media* deve essere accurata, coordinata e coerente con i principi contenuti nel Codice Etico; deve rispettare le leggi ed i regolamenti, le regole e le pratiche di condotta professionale e deve essere realizzata con chiarezza e trasparenza.

Tutti i contatti con gli organi di informazione sono riservate esclusivamente ai soggetti all'uopo delegati in forza di specifica autorizzazione della Direzione Generale.



## **4 PARTE III**

### **4.1 Attuazione e controllo**

#### **4.1.1 Diffusione e formazione**

Centrocot si impegna a garantire la diffusione del Codice Etico mediante:

- la distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutti i dipendenti e collaboratori;
- l'affissione in luogo accessibile a tutti;
- la pubblicazione nel sito internet della Società [www.centrocot.it](http://www.centrocot.it).

La Società promuove iniziative periodiche di formazione sul contenuto del Codice Etico, pianificate e differenziate tra loro anche in considerazione dell'esigenza di fornire una formazione più intensa ed approfondita ai soggetti qualificabili come apicali e a quelli operanti nelle aree qualificabili come a rischio.

Nei contratti con i terzi è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico e a prevedere le sanzioni per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

#### **4.1.2 Organismo di Vigilanza**

Ai fini di garantire l'applicazione del Codice Etico è istituito un Organismo di Vigilanza (OdV).

La funzione dell'Organismo di Vigilanza risulta essenziale per l'effettiva efficacia del Codice Etico, sia in fase di avvio che in fase di operatività.

L'Organismo di Vigilanza è un ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, composto da tre membri: uno interno (esperto in materie aziendali e di gestione) e due esterni (uno esperto di materie giuridiche e l'altro di materie economico-fiscali).



I membri dell'Organismo di Vigilanza sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La durata del mandato è di un anno ed è rinnovabile.

#### **4.1.3 Compiti dell'Organismo di Vigilanza**

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- vigilare sulla corretta applicazione del Codice Etico;
- promuovere presidi volti ad evitare la commissione di atti illeciti nell'attività della Società;
- dirimere tutti i conflitti circa l'interpretazione e l'applicazione del Codice Etico;
- fornire al Consiglio di Amministrazione le indicazioni necessarie per implementare il rispetto del Codice Etico nel sistema di gestione;
- esaminare le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice Etico provenienti da dipendenti, collaboratori o terzi;
- proporre aggiornamenti del Codice Etico affinché lo stesso si mantenga adeguato sotto il profilo della funzionalità;
- promuovere attività di sensibilizzazione e informazione sui contenuti del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza predisponde una relazione annuale da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, avente ad oggetto i risultati della propria attività.

#### **4.1.4 Segnalazioni**

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, Centrocot richiede a chiunque venisse a conoscenza di eventuali violazioni di riferire all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni devono essere effettuate per iscritto ad uno dei seguenti indirizzi:

- Organismo di Vigilanza, c/o Centro Tessile Cotoniero e Abbigliamento S.p.A.,



Piazza Sant'Anna n. 2, 21052 Busto Arsizio (VA);

- odv@centrocot.it

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle segnalazioni ricevute, impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge, e accertata la fondatezza della segnalazione, riferire alla Società per i provvedimenti opportuni.

E' facoltà dell'Organismo di Vigilanza sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti.

Centrocot garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, potrà subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato eventuali violazioni del Codice Etico.

A tale fine, si chiarisce che costituiscono altresì violazioni del Codice Etico:

- qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato, in buona fede, segnalazioni di possibili violazioni del Codice Etico;
- il comportamento di chi accusi altri dipendenti e collaboratori di violazioni del Codice Etico con la consapevolezza che tali violazioni non sussistono.

#### **4.1.5 Sanzioni**

Il mancato rispetto del Codice Etico e/o la violazione delle indicazioni ivi contenute comporterà:

- per i dipendenti della Società l'adozione di sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili;



- per i dirigenti l'adozione di ogni opportuna iniziativa proporzionale alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili;
- per gli amministratori l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa sino alla revoca del mandato per giusta causa;
- per i collaboratori e gli altri destinatari l'adozione di provvedimenti sino alla risoluzione dei contratti in essere nelle ipotesi di maggiore gravità.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16/12/2010