



CODICE ETICO

(Modello organizzativo e di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

SOMMARIO

SOMMARIO	2
Premessa	3
Il Codice etico e di comportamento di Med Oil.....	3
I destinatari del Codice Etico	3
Parte I: Principi etici e di comportamento.....	4
Art. 1 - Responsabilità ed Integrità	4
Art. 2 - Onestà e correttezza	4
Art. 3 - Imparzialità e trasparenza	4
Art. 4 - Lealtà e fedeltà	4
Art. 5 - Principio di selezione dei fornitori	5
Art. 6 - Riservatezza.....	5
Art. 7 - Selezione e gestione delle risorse umane.....	5
Art. 8 - Salute e sicurezza sul lavoro	6
Art. 9 - Molestie e mobbing sul luogo di lavoro	6
Art. 10 - Informativa contabile e gestionale.....	6
Art. 11 - Tutela ambientale	7
Art. 12 - Tutela del patrimonio/beni aziendali	7
Art. 13 - Immagine della Società	7
Parte II: Norme di Condotta	7
Art. 14 - Comportamento nei confronti dei terzi.....	7
Art. 15 - Rapporti con il personale	8
Art. 16 - Rapporti con i fornitori	8
Art. 17 - Rapporti con Istituzioni, Pubblici Funzionari e Autorità pubbliche	8
Parte III: Modalità di attuazione del Codice Etico.....	9
Art. 18 - Diffusione del Codice	9
Art. 19 - Organismo di Vigilanza.....	9
Art. 20 - Segnalazioni interne ed esterne e forme di tutela.....	9
Art. 21 - Tutela del segnalante (c.d. whistleblower).....	10
Parte IV: Il sistema sanzionatorio.....	10
Art. 22 - Violazione del Codice Etico e sanzioni	10
Disposizioni transitorie e finali.....	10

Premessa

Il Codice etico e di comportamento di Med Oil

Med Oil S.r.l. (di seguito anche “**Med Oil**” o “la **Società**”) ritiene che nella conduzione degli affari l’etica favorisca l’attività imprenditoriale, diffondendo l’immagine di trasparenza, correttezza ed affidabilità.

Sono ritenuti **non etici** quei comportamenti che, assunti da singoli, più persone od organizzazioni operanti per conto della Società, costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come disciplinati da leggi e regolamenti. L’assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra la Società e i propri dipendenti, nonché tra Med Oil e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati. Per questi motivi, tutte le attività/processi erogati dalla Società devono essere svolti:

- nell’osservanza della legge e della normativa in vigore nei Paesi in cui la stessa opera nonché delle norme interne, in un quadro di leale concorrenza, onestà, integrità, correttezza e buona fede;
- nel rispetto dei legittimi interessi dei clienti, dipendenti e della collettività in cui la Società è presente con le proprie attività.

Tutti coloro che lavorano nella Società, senza distinzioni o eccezioni, devono impegnarsi ad osservare e a fare osservare tali principi nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità. **In nessun modo la convinzione di agire a fin di bene o a vantaggio della Società può giustificare l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi contenuti nel presente documento.** Ogni comportamento contrario ai principi qui contenuti sarà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Codice medesimo.

L’Amministratore delegato, con la collaborazione di tutti i responsabili aziendali, si impegna:

- a) al suo eventuale aggiornamento e alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che favorisca la piena applicazione dello stesso;
- b) a vigilare con attenzione sulla sua osservanza, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo;
- c) ad assicurare la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive al fine di eliminare le cause della mancata osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento.

I destinatari del Codice Etico

Sono considerati “Destinatari” del Codice Etico tutti coloro che, a qualunque titolo, condividano una parte più o meno rilevante dell’attività esercitata da Med Oil, od operino a più vario titolo per il conseguimento dei suoi obiettivi.

Vanno, dunque, ricompresi nella categoria dei “Destinatari” del Codice Etico:

- i soggetti in posizione **apicale**, secondo la definizione di cui all’art. 5, comma 1, lett. a del D.Lgs. 231/2001, che esercitino *de jure* o per delega funzioni e poteri di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di Med Oil;
- i soggetti **sottoposti** alla direzione e vigilanza degli apicali, ex art. 5, comma 1, lett. b del Decreto, ovvero i prestatori di lavoro subordinato per i quali le prescrizioni del modello costituiscono disposizioni impartite dal datore di lavoro ai sensi dell’art. 2104 cc;
- i soggetti – persone fisiche o giuridiche – che intrattengano con Med Oil rapporti di lavoro in termini di collaborazione, consulenza professionale, fornitura di beni e servizi.

Tali soggetti sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico, a contribuire alla sua attuazione ed alla diffusione dei principi in esso contenuti.

I Destinatari del Codice Etico che ne violino le regole saranno soggetti a sanzione diversificata: disciplinare nel caso dei dipendenti, contrattualmente rilevante ai fini della eventuale interruzione dei rapporti in essere, nel caso dei collaboratori esterni, dei fornitori, o dei soggetti che rivestano funzioni analoghe.

La Società si impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari mediante apposite attività di comunicazione; in particolare si impegna a distribuire il Codice a tutti i soggetti richiamati sopra promuovendo anche incontri informativi.

Parte I: Principi etici e di comportamento

Art. 1 - Responsabilità ed Integrità

Costituiscono valori etici generali della Società i principi di legalità, integrità, trasparenza, correttezza, riservatezza, efficienza, spirito di servizio, collaborazione tra colleghi e valorizzazione professionale, concorrenza, tutela dei beni aziendali, dell'ambiente, della sicurezza e della salute, rispetto dei diritti altrui.

I Destinatari, anche nel rispetto della vigente normativa, devono astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Codice e devono tempestivamente riferire ai diretti responsabili o all'Organismo di Vigilanza informazioni in merito a:

- ✓ violazioni o possibili violazioni delle disposizioni contenute nel Codice;
- ✓ richieste di violazione al Codice.

Art. 2 - Onestà e correttezza

La Società attua il proprio oggetto sociale e, in particolare, svolge la propria attività nel costante rispetto della legge e dei regolamenti vigenti – così come integrati dai principi del presente Codice – ed in ottemperanza ai provvedimenti delle Autorità competenti, promuovendo una cultura dell'integrità e della rettitudine nell'ambito di tutte le attività aziendali.

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento nella propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza della legge e del contratto di lavoro.

Ciò impone anche il rifiuto di qualsiasi situazione che crei discriminazione nei confronti del personale o possibili conflitti di interesse tra la Società e coloro che prestano la propria attività nell'interesse della medesima.

Art. 3 - Imparzialità e trasparenza

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali della Società nel rispetto della vigente normativa e del presente Codice.

I Destinatari informano senza ritardo i propri superiori, responsabili o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza.

Il principio della trasparenza si fonda invece sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione.

L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire le dovute informazioni, sia all'esterno che all'interno della Società, con il solo limite della riservatezza stabilita da leggi e regolamenti, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta, di facile ed immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa.

Nelle informazioni rese, così come nella formulazione dei contratti conclusi, la Società comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizione paritetiche.

Art. 4 - Lealtà e fedeltà

Med Oil mantiene un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con i Destinatari. L'obbligo di fedeltà comporta:

- ✓ il divieto per ogni dipendente di assumere rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi ovvero incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto di terzi che siano incompatibili con l'attività svolta dalla Società, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società stessa;
- ✓ il divieto di svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Art. 5 - Principio di selezione dei fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto dovranno essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei beni e dei servizi richiesti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze di Med Oil.

In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad un altro in ragione di rapporti personali, favoritismi, o vantaggi diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio dell'attività aziendale.

Nei rapporti contrattualistici, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo 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 Med Oil;
- 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 e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- portare a conoscenza dei referenti aziendali i problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze
- il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

Art. 6 - Riservatezza

I Destinatari sono tenuti a mantenere la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astengono dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e in conformità alle norme vigenti. I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate che costituiscono patrimonio aziendale per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme da quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute e dalle procedure aziendali stabilite.

È obbligo di ogni destinatario del presente Codice Etico assicurare la riservatezza richiesta delle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione. Costituiscono informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno a Med Oil e/o un indebito guadagno del dipendente.

Med Oil adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative vigenti e della privacy dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

Tutte le informazioni delle parti interessate devono essere trattate nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali.

Per le specificità e la rilevanza delle aree di attività presidiate dalla Società tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di Med Oil sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Art. 7 - Selezione e gestione delle risorse umane

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze specifiche della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Nel momento in cui inizia il rapporto lavorativo, il dipendente

deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale. Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

Art. 8 - Salute e sicurezza sul lavoro

Med Oil tutela la salute dei propri dipendenti nel rispetto e nella piena applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e/o integrazioni.

Sono considerati essenziali gli obiettivi della sicurezza e della tutela della salute del proprio personale ed è, altresì, assicurato che il rispetto degli standard di sicurezza e tutela della salute costituisca la condizione minima ma irrinunciabile di legittimità dell'esercizio della propria attività.

Tutti i dipendenti sono coinvolti e quindi chiamati a rendersi parte attiva per migliorare le condizioni di sicurezza sul lavoro e per preservare l'ambiente di lavoro.

La Società promuove un concreto e costante miglioramento delle condizioni di vita della collettività e dell'ambiente sociale e produttivo in cui opera.

La Società adotta, inoltre, le misure più idonee a preservare l'ambiente in conformità alla legislazione vigente, promuovendo e programmando lo sviluppo delle attività in coerenza con tale obiettivo e promuovendo iniziative di sensibilizzazione.

La Politica della sicurezza viene costantemente monitorata e aggiornata al fine di garantire una protezione contro comportamenti pericolosi che possono causare infortuni sul lavoro.

Med Oil non accetta alcun compromesso in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro e crede fermamente nell'importanza di garantire la sicurezza dei propri dipendenti, appaltatori, terzi, visitatori e altri soggetti coinvolti nelle attività svolte.

Art. 9 - Molestie e mobbing sul luogo di lavoro

Med Oil favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. Med Oil esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri dipendenti a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

Art. 10 - Informativa contabile e gestionale

Med Oil si impegna a far sì che i fatti relativi alla gestione della Società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità della Società stessa.

Ogni operazione si deve basare su adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile. I principi delle informazioni utili all'attività contabile e gestionale sono quelli della correttezza, completezza e

trasparenza, in pieno adempimento alla normativa vigente. Eventuali omissioni dovranno essere integrate; eventuali falsificazioni perseguite a norma della vigente normativa.

Art. 11 - Tutela ambientale

L'ambiente è un bene primario che la Società si impegna a salvaguardare e, a tal fine, programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, sviluppando il proprio business nel massimo rispetto delle normative ambientali vigenti e avendo sempre in considerazione i diritti delle generazioni future.

La Società si impegna a rispettare, e a far rispettare, una gestione ambientale responsabile nello svolgimento delle attività di raccolta e smaltimento dei rifiuti al fine di garantire efficienza, rispetto delle normative e sicurezza nonché l'uso di soluzioni volte a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività.

Art. 12 - Tutela del patrimonio/beni aziendali

Tutti i beni aziendali, ivi compresi gli arredamenti e gli accessori, dovranno essere rispettati e salvaguardati nella loro integrità fisica e funzionale.

Nella nozione di *bene di proprietà dell'azienda* rientrano anche le risorse informatiche e telematiche, strumento fondamentale per l'esercizio corretto e competitivo di un'azienda, ausilio essenziale che assicura rapidità, ampiezza e correttezza dei flussi informativi necessari per una corretta gestione ed un efficace controllo dell'attività svolta.

In vista di tale centralità, tutti i Destinatari che, a vario titolo ed anche in via occasionale, abbiano accesso all'uso dei mezzi telefonici, informatici, telematici in genere, dovranno:

- custodire e salvaguardare il mezzo aziendale avuto in consegna evitando di cederlo, prestarlo, o farlo riparare a terzi estranei di propria iniziativa;
- usarlo in stretta aderenza (solo ed esclusivamente) alle finalità ed esigenze aziendali;
- evitarne qualunque forma di rimaneggiamento o manipolazione, sia fisica che funzionale;
- evitarne l'uso per fini personali;
- evitarne un uso illecito.

Ove chiunque abbia notizia che alcuno dei Destinatari ha posto in essere atti e condotte delittuose, illeciti o soltanto immorali, tramite web o collegamenti via internet, dovrà avvisarne tempestivamente l'Amministratore unico. Quest'ultimo, unitamente all'Organismo di Vigilanza, dovrà - in base alla specifica gravità della notizia, dei sospetti o degli indizi dell'eventuale abuso telematico - esercitare i poteri di indagine, vigilanza, disciplina, ivi compreso il diritto - dovere di denunciare il fatto all'Autorità Giudiziaria.

Tutte le informazioni contenute nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, rientrano nella stretta titolarità di Med Oil e non potranno, per nessuno motivo, essere liberamente copiate, modificate, cancellate, distrutte o alterate.

Degli stessi dati è fatto anche assoluto divieto di uso per finalità che attengano a raccolta e/o archiviazione non autorizzata, così come di diffusione per fini diversi da quelli perseguiti nell'attività aziendale.

Art. 13 - Immagine della Società

I Destinatari sono consapevoli del fatto che l'immagine esterna di Med Oil dipende anche dalla qualità percepita dal Cliente in termini di presentabilità, cortesia, onestà, professionalità di coloro che la rappresentano.

Parte II: Norme di Condotta

Art. 14 - Comportamento nei confronti dei terzi

I rapporti con i terzi sono improntati alla collaborazione e trasparenza. Med Oil definisce i rapporti contrattuali secondo correttezza e buona fede. La professionalità, la competenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con tutte le controparti contrattuali.

La Società informa i terzi dell'adozione del presente Codice Etico e collabora con gli stessi per l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro che possano incidere sul rapporto in essere.

Art. 15 - Rapporti con il personale

Med Oil riconosce la rilevanza delle risorse umane quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale. Pertanto, tutela la crescita e lo sviluppo professionale dei propri lavoratori al fine di accrescere il patrimonio di conoscenze possedute nel rispetto della normativa vigente in tema di diritti della personalità individuale, con particolare attenzione all'integrità fisica e morale del personale.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro o di prestazione professionale: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il riconoscimento di aumenti salariali o sistemi premianti e di incentivazione e l'accesso ad incarichi o a ruoli superiori sono legati a quanto disposto dalla normativa vigente, dal CCNL, ai meriti individuali.

Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità nonché coloro che devono prendersi cura dei familiari.

L'Azienda mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale. La Società, inoltre, riconosce l'importanza della valorizzazione e dello sviluppo delle competenze dei dipendenti; favorisce pertanto percorsi di formazione.

La Società, infine, si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di garantire la salute e la sicurezza del proprio personale, divulgando la consapevolezza della cultura della sicurezza e del rischio, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

Art. 16 - Rapporti con i fornitori

Ogni acquisto in favore della Società deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi, assicurando nell'attività di acquisto l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti ed alle procedure interne dell'azienda. La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei proponenti le offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, all'innovazione tecnologica, alla qualità, al rispetto dell'ambiente, all'utilità ed al prezzo di fornitura.

Nella selezione Med Oil adotta criteri oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dal regolamento interno e non preclude a nessuna azienda fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, in quanto ritenuti necessari, e la possibilità di competere per il perfezionamento di un contratto con essa.

Nella selezione del fornitore, la Società si impegna a riconoscere la capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto, la disponibilità di mezzi e strutture organizzative e la necessità di far fronte agli obblighi di riservatezza.

Med Oil non effettua pagamenti illeciti di alcun genere ed impronta tutte le proprie attività finanziarie al principio di assoluta tracciabilità e trasparenza.

I pagamenti leciti e debitamente autorizzati devono essere fatti sollecitamente, nelle corrette scadenze e direttamente ai destinatari previsti. Gli strumenti utilizzati e i metodi di pagamento devono essere quelli concordati tra le parti. Tutti i pagamenti devono essere effettuati solamente dal personale autorizzato.

Art. 17 - Rapporti con Istituzioni, Pubblici Funzionari e Autorità pubbliche

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata a personale specifico e, a tale proposito, la società ricusa ogni comportamento che possa essere interpretato come promessa o offerta di pagamenti, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri

interessi e trarne vantaggio. È impegno di Med Oil evitare qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a sé stessa. Omaggi o regalie sono consentiti solo se di valore modesto e, comunque, se non possano essere in alcun modo interpretati come strumento per ricevere favori illegittimi, e sempre nel rispetto delle procedure interne a ciò preordinate. Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, deve immediatamente riferire all'organismo interno preposto alla vigilanza sull'applicazione del Codice Etico.

Le comunicazioni, le segnalazioni e le risposte a richieste inviate alle autorità pubbliche di vigilanza o agli organi di controllo devono essere predisposte nel rispetto dei principi di completezza, integrità, oggettività e trasparenza.

Parte III: Modalità di attuazione del Codice Etico

Art. 18 - Diffusione del Codice

La conoscenza del Codice Etico sarà assicurata da Med Oil – attraverso adeguati ed individualizzati strumenti di natura informativa – a tutti coloro che operino con o per essa. Le modalità di trasmissione sono devolute all'Amministratore o a un suo delegato.

Eventuali informazioni, spiegazioni o chiarimenti sul contenuto del Codice Etico saranno fornite a chiunque ne rappresenti l'esigenza.

Art. 19 - Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di cui all'art. 6, co. 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, nominato dal Consiglio di Amministrazione di Med Oil, sono affidati i seguenti compiti e funzioni istituzionali:

- valutare l'adeguatezza della struttura documentale e procedurale del sistema di controllo interno implementato ai sensi del D.lgs. 231/2001, di cui il presente Codice etico è parte integrante, e valutare la necessità di aggiornamento/revisione dei documenti;
- vigilare sul corretto funzionamento e sull'osservanza del Codice e del modello, attraverso l'analisi delle segnalazioni e dei flussi informativi pervenuti, l'acquisizione e conduzione diretta di audit, il libero accesso alla documentazione ed alle informazioni societarie;
- assumere ogni utile iniziativa conseguente alle violazioni del Codice e del modello mediante tempestiva informativa agli organi competenti;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione dell'intero modello organizzativo e del presente Codice Etico a tutti i destinatari.

Art. 20 - Segnalazioni interne ed esterne e forme di tutela

Ai destinatari interni ed esterni è richiesto di intervenire personalmente nel caso in cui vi sia il dubbio di azioni illecite o che violino le norme di comportamento previste dal presente Codice, attraverso specifica segnalazione - per iscritto e in forma preferibilmente non anonima – al predetto Organismo di Vigilanza attraverso i seguenti canali di comunicazione:

- tramite e-mail all'indirizzo: odv@medoil.it
- per mezzo posta: in busta chiusa contrassegnata come "RISERVATA PERSONALE" a: Organismo di Vigilanza di Med Oil – Viale Marconi 120/1, 65100 Pescara (PE).

A tale scopo, può essere utilizzato il modulo riportato all'**Allegato 2** del Modello 231, ovvero effettuare dichiarazione diversa purché contenente tutti gli elementi essenziali ed utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato.

Art. 21 - Tutela del segnalante (c.d. whistleblower)

Il regime di riservatezza sull'identità del segnalante è garantito – in fase di ricezione e gestione della segnalazione - attraverso i seguenti protocolli:

- ✓ accesso dell'e-mail garantito esclusivamente all'OdV in virtù di idonei requisiti di sicurezza del sistema di gestione della posta elettronica aziendale
- ✓ divieto di apertura delle comunicazioni cartacee riservate all'attenzione dell'OdV
- ✓ qualora la segnalazione non sia indirizzata direttamente all'OdV, obbligo per i destinatari della stessa (dipendenti/responsabili di funzione, apicali, etc.) di trasmissione tempestiva all'OdV, utilizzando criteri di riservatezza idonei a tutelare l'efficacia degli accertamenti e l'onorabilità delle persone interessate.

L'identità del segnalante sarà protetta anche in ogni contesto successivo alla segnalazione, compresi tutti i soggetti aziendali diversi dall'OdV coinvolti nell'iter di gestione della stessa.

È in ogni caso espressamente vietata ogni forma di ritorsione o discriminazione, attraverso atti diretti o indiretti, posti in essere da Amministratori, responsabili di funzione, nei confronti del segnalante di cui si sia venuto comunque a conoscenza del nominativo, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Ogni atto contrario a tale divieto sarà sanzionato.

Parte IV: Il sistema sanzionatorio

Art. 22 - Violazione del Codice Etico e sanzioni

In caso di accertata violazione del Codice Etico – la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o dai soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore della Società -, quest'ultima procederà come segue.

Ferme restando le sanzioni previste da provvedimenti normativi per violazioni di disposizioni in essi contenute la Società stabilisce le sanzioni che adotterà nei confronti dei Destinatari che abbiano tenuto comportamenti contrari alle indicazioni del Codice, da irrogarsi secondo il criterio di proporzionalità, in base alla gravità ed intenzionalità dell'infrazione commessa, tenendo anche conto dell'eventuale reiterazione degli inadempimenti e/o delle violazioni commesse.

Per i dipendenti il rispetto del Codice Etico è parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro nella Società e ogni violazione al presente Codice comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili (all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300).

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi per giusta causa ovvero per inadempimento dei soggetti sopra indicati.

Disposizioni transitorie e finali

Il presente Codice è entrato in vigore dal giorno _____.

La presente versione è aggiornata al _____.

Il Codice è oggetto di periodiche revisioni; ogni variazione o integrazione sostanziale deve essere approvata dall'Amministratore unico.