	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 1 / 10
---	---	---

PROGETTO:	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01
OGGETTO:	Codice Etico

INDICE DEI CONTENUTI

1.	PREMESSA.....	3
2.	PRINCIPI FONDANTI	3
3.	RAPPORTI CON I DIPENDENTI E I COLLABORATORI.....	4
4.	TUTELA DELL'IMMAGINE	5
5.	CONFLITTO DI INTERESSE	5
6.	TRASPARENZA, COMPLETEZZA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	6
7.	SALUTE E SICUREZZA	7
8.	RISPETTO DELLE REGOLE DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO.....	7
9.	AMBIENTE.....	7
10.	MODALITÀ DI APPLICAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	8
11.	FUNZIONE DI CONTROLLO E VIGILANZA	10
12.	SISTEMA SANZIONATORIO	10




**Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs.
231/01**

Doc. CE_231
Rev. 0
Data 26.11.19
Pag. 2 / 10

	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
Preparato da	M. Micci	Consulente–Dottore Commercialista	26/10/2019	
	C. Colombo	Consulente		
Verificato da				
Approvato da	CdA		26/11/2019	

ELENCO DELLE MODIFICHE

Rev.	Data emissione	Parte modificata	Descrizione delle modifiche	Autore
0	26.10.19	nessuna	Prima emissione	M. Micci/C. Colombo

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 3 / 10
---	---	---

1. PREMESSA

Tigros Spa è un'azienda moderna, orgogliosa delle radici umane, territoriali e professionali che l'hanno resa realtà commerciale dinamica.

Consapevole del ruolo che è chiamata a svolgere nei confronti di tutti coloro che le consentono l'eccellenza dei risultati – i dipendenti, i clienti, i fornitori, il tessuto economico e sociale nel quale opera – **Tigros Spa** ha inteso, con l'elaborazione del presente Codice Etico, impegnarsi affinché tutti, dipendenti, shareholders e stakeholders, abbiano consapevolezza e si ispirino nelle azioni e nei comportamenti, nell'ambito delle proprie funzioni, responsabilità e ruoli, ai principi ispiratori del D.Lgs. 231/2001 che intende il Codice Etico – posto all'interno di un concreto modello di organizzazione, gestione e controllo – quale ulteriore strumento di efficienza ed affidabilità, garanzia della reputazione e del successo dell'Azienda.

Il presente Codice Etico si configura come modello di riferimento dei principi di lealtà e onestà che tutti coloro che operano in **Tigros Spa** sono tenuti ad adottare. **Tigros Spa** si impegna a promuoverne la conoscenza non solo verso il proprio personale, che già l'ha fatto proprio, ma anche verso tutti coloro che operano e gravitano nel suo mondo, lieta di raccogliere il contributo costruttivo di tutti per migliorarne ulteriormente i contenuti. **Tigros Spa** vigila costantemente sull'attenta osservanza del Codice, mettendo in atto adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo al fine di assicurare la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti adottati e di garantire con tempestività, ove necessarie, le adeguate azioni correttive.

Il Codice Etico di **Tigros Spa** integra ed estende i documenti “VALORI E REGOLAMENTO: Codice di comportamento e regolamento aziendale per uffici” e “VALORI E REGOLAMENTO: Codice di comportamento e regolamento aziendale per il punto vendita”.

2. PRINCIPI FONDANTI


È dovere e impegno costante di tutti coloro che hanno rapporti con **Tigros Spa**, siano essi o meno appartenenti all'organizzazione aziendale, di operare nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative, anche attinenti alla concorrenza, nazionali e transnazionali vigenti nei territori in cui l'Azienda opera.

Tigros Spa adotta rigorosi criteri contabili affinché le informazioni finanziarie che la riguardano siano esatte, complete e conformi alle leggi vigenti.

Le azioni messe in atto da **Tigros Spa** sono focalizzate sulla soddisfazione e tutela dei propri clienti, attraverso un continuo processo di miglioramento della qualità dei prodotti e delle modalità operative adottate.

Le relazioni con i fornitori e i clienti sono regolate da principi comuni e condivisi, costantemente monitorati dalla Direzione aziendale.

La rilevazione di comportamenti non conformi al presente Codice Etico legittima l'azienda alla adozione di opportuni provvedimenti che possono anche addivenire alla interruzione del rapporto tra le parti.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 4 / 10
---	---	---

Il comportamento di ciascun componente l'organizzazione aziendale deve conformarsi ai principi di correttezza, buona fede, trasparenza, fedeltà e lealtà, nei confronti della struttura organizzativa, dei colleghi e dei terzi con cui si relaziona, coerentemente anche ai contenuti fondamentale della Politica del rispetto delle regole del Commercio nazionale e internazionale, della Qualità, Ambiente, Sicurezza alimentare, Salute e Sicurezza adottata dall'Azienda.

A nessun componente l'organizzazione aziendale è consentito offrire denaro, beni, servizi, regali, benefici o trattamenti di favore di qualsiasi genere e importo, né in nome o per conto dell'azienda, né a titolo personale, a dipendenti di società o enti, né a persone da questi ultimi utilizzate, allo scopo di indurre, remunerare, impedire o comunque influenzare – in modo implicito o esplicito – qualsiasi atto o fatto nell'interesse di **Tigros Spa**. Omaggi promozionali, piccoli regali o cortesie possono essere dati e/o ricevuti, purché conformi agli usi locali e non vietati dalle leggi, solo se di modico valore e non possano dare adito in alcun modo a essere intesi come ricerca/offerta di favori.

Parimenti, a nessun componente l'organizzazione aziendale è consentito di ricevere o comunque sollecitare denaro, beni, servizi, regali, benefici o trattamenti di favore di qualsiasi genere e di qualsivoglia importo, da fornitori o clienti, in connessione con la propria mansione o comunque con l'attività svolta in azienda.

Peraltro, nessun componente l'organizzazione aziendale è autorizzato a erogare – per conto o in nome di **Tigros Spa** – finanziamenti o contributi a partiti, organizzazioni o candidati politici.

Quanto sin qui espresso non è consentito neppure in forma indiretta (tramite familiari o interposte persone) ovvero sotto celate forme (sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, ecc.).


3. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E I COLLABORATORI

Tigros Spa intrattiene esclusivamente rapporti di lavoro regolari e conformi ai vigenti contratti nazionali.

Le informazioni richieste nella fase di valutazione del personale sono strettamente connesse alla verifica della corrispondenza dei requisiti professionali e psicoattitudinali in relazione alle esigenze dell'Azienda, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle opinioni di ciascun candidato senza che venga posta alcuna distinzione in base alla etnia, alla religione o ad altre manifestazioni in qualche modo inerenti la sfera privata.

All'atto della costituzione del rapporto di lavoro, **Tigros Spa** fornisce accurate informazioni in relazione a caratteristiche e requisiti della funzione e delle mansioni da svolgere, norme e procedure aziendali inerenti l'attività lavorativa, aspetti normativi e retributivi, affinché l'accettazione del rapporto stesso da parte del candidato si fondi sulla totale e consapevole comprensione.

Come esplicitamente previsto dalle procedure aziendali, **Tigros Spa** pone particolare attenzione affinché chiunque entri nella propria struttura organizzativa, a qualsiasi livello della stessa sia chiamato a operare, acquisisca piena consapevolezza delle azioni da porre in atto per preservare la salute e la sicurezza proprie e degli altri lavoratori e dell'ambiente lavorativo e territoriale. Identica cura è posta nella scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 5 / 10
---	---	---

Tigros Spa, inoltre, si adopera affinché siano favoriti lo sviluppo e la crescita del proprio personale, valorizzando le professionalità esistenti e fornendo strumenti di formazione e miglioramento affinché ciascuno possa esprimere al meglio le proprie attitudini e potenzialità.

Il comportamento di ogni livello della struttura gerarchica aziendale deve essere sempre improntato al rispetto reciproco e alla leale cooperazione. La rilevanza attribuita da **Tigros Spa** al recepimento dei valori aziendali e alla motivazione dei propri collaboratori crea la condizione affinché si attui una partecipazione fattiva alle attività aziendali, sollecitando – in un'ottica di qualità totale – suggerimenti e richieste oltre a promuovere un approccio positivo alla funzione di controllo quale elemento fondamentale per il miglioramento dei processi aziendali. In tal senso è richiesto a ogni dipendente, nel contempo, che sia il puntuale rispetto delle procedure interne sia la rilevazione e l'indicazione di azioni correttive che possano apportare migliorie a tali processi.

Tigros Spa investe particolare impegno nella tutela del diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, contrastando ogni atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze e vietando atti e gesti che possano essere percepiti come violenza psicologica, molestie sessuali e comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (ad esempio, allusioni insistenti e continuate).

In conformità ai doveri di fedeltà e lealtà enunciati, i componenti l'organizzazione aziendale sono tenuti ad astenersi dallo svolgere attività o dal prefiggersi interessi in conflitto con quelli dell'azienda. Sono tenuti, altresì, ad astenersi dal divulgare o utilizzare a profitto proprio o di terzi, qualsiasi notizia o informazione riservata attinente le attività aziendali.

È fatto espresso divieto, inoltre, porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti vietati dalle norme di legge, e in particolare tali da integrare le fattispecie di reato previste dagli artt. 25-bis, 25-bis1 e 25 ter del D.Lgs. 231/01.

Pari divieto è posto nei confronti di azioni e comportamenti che, sebbene non costituiscano fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo o favorirne la commissione.

4. TUTELA DELL'IMMAGINE


La buona reputazione e/o l'immagine di **Tigros Spa** rappresentano una risorsa immateriale essenziale.

Tutti i dipendenti e i collaboratori si impegnano ad agire in conformità ai principi dettati dal presente Codice nei rapporti tra colleghi e con i clienti, fornitori e terzi in generale, mantenendo un contegno decoroso conforme agli standard comuni alle aziende delle dimensioni e del rilievo di **Tigros Spa** ed evitando situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della Società.

5. CONFLITTO DI INTERESSE

Tigros Spa si impegna a mettere in atto misure idonee a prevenire e a evitare che i soggetti coinvolti nelle attività aziendali siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Si intende sussistente una situazione di conflitto d'interesse sia nel caso in cui un collaboratore (o

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 6 / 10
---	---	---

persona ad esso comunque collegata), con il proprio comportamento persegue interessi diversi da quello della missione aziendale o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia nel caso in cui i rappresentanti degli stakeholder (riuniti in gruppi, associazioni, istituzioni pubbliche o private), agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

I destinatari del presente Codice devono astenersi dal partecipare a qualsiasi attività che possa generare o far apparire un conflitto di interesse, in osservanza ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.

In particolare, vi è un dovere di astensione dall'intrattenere rapporti professionali esterni con soggetti nei confronti dei quali sussista un obbligo di neutralità e imparzialità: in tali casi, occorre dare tempestiva informazione al diretto superiore.

Coloro che sono tenuti all'osservanza del presente Codice non devono esercitare alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

6. TRASPARENZA, COMPLETEZZA E RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Tigros Spa si impegna a gestire il flusso dell'informazione verso gli stakeholder in modo che lo stesso sia sempre completo, chiaro e trasparente e che, relativamente ai dati a contenuto finanziario, contabile o gestionale, risponda anche a requisiti di veridicità, completezza e accuratezza.

Tigros Spa assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo e aggiornando continuamente le specifiche procedure per la protezione delle informazioni richieste dalle norme vigenti, in materia di trattamento dei dati personali.


Tutti coloro che, nell'esercizio delle proprie funzioni lavorative, si trovano ad avere la disponibilità di informazioni e dati riservati sono tenuti a usare tali dati solo ai fini consentiti dalle leggi e non possono utilizzare per fini privati e nel proprio interesse, o a vantaggio di altri, informazioni o documenti, anche non riservati, di cui dispongono per ragioni di ufficio.

In particolare, le diverse pratiche vanno trattate con i soggetti titolari o loro rappresentanti evitando di discutere argomenti d'ufficio o mettere a disposizione documenti a persone o a ex dipendenti di **Tigros Spa** non autorizzati.

Le comunicazioni all'interno della società o indirizzate a soggetti esterni, intendendo per essi tutte le entità fisiche o giuridiche con le quali **Tigros Spa** intrattiene rapporti, effettuate dal dipendente, devono essere preventivamente autorizzate dal superiore gerarchico.

È vietato al dipendente il rilascio di informazioni in merito ad atti e provvedimenti relativi a procedimenti amministrativi, civili e penali in corso, nonché all'iter della pratica, prima che siano stati ufficialmente approvati dalla Società e comunicati formalmente alle parti.

Il dipendente, ferma restando l'osservanza delle norme a tutela della privacy, rispetta il segreto

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 7 / 10
---	---	---

d'ufficio e mantiene riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni. Il dovere di riservatezza deve essere osservato anche dopo la cessazione dal servizio.

Il dipendente consulta i soli atti e fascicoli ai quali è autorizzato ad accedere e ne fa un uso conforme ai doveri d'ufficio, consentendone l'accesso a terzi, solo nei casi previsti dalla legge, e ai colleghi per motivi di servizio in conformità alle prescrizioni impartite dall'ufficio.

7. SALUTE E SICUREZZA

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona rappresenta valore etico di riferimento per **Tigros Spa**.

Il personale dipendente e i collaboratori autonomi sono patrimonio indispensabile per il successo della missione aziendale.

La Società tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente. L'astensione dal consumo di sostanze stupefacenti e la moderazione nell'uso di alcool e fumo costituiscono principio etico.

Tigros Spa si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

8. RISPETTO DELLE REGOLE DELL'INDUSTRIA E DEL COMMERCIO


Tigros Spa promuove il rispetto delle regole dell'industria e del commercio e vieta espressamente ai propri dipendenti, collaboratori e consulenti di adottare comportamenti che manifestino la volontà di violare tali regole.

La società si impegna, anche tramite campagne di comunicazione mirata, a promuovere il *fair play* commerciale e applica un sistema di procedure interne che consentono di operare in un contesto rispettoso delle regole generali del commercio e che in ogni modo contrastino comportamenti che possano violare quanto disposto dagli artt. 25-bis e 25-bis1 del D.Lgs. 231/01.

In questo contesto **Tigros Spa** persegue i seguenti obiettivi:

- orientare le scelte di approvvigionamento verso i fornitori che si allineano con i principi espressi nel presente documento;
- incentivare la clientela ad adottare comportamenti rispettosi delle regole dell'industria e del commercio.

9. AMBIENTE

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 8 / 10
---	---	---

Tigros Spa si impegna, nel compimento delle sue attività, a contribuire in modo costruttivo alla tutela del patrimonio ambientale, ricercando un equilibrio tra gli obiettivi economici e le imprescindibili esigenze di tutela del territorio e dei cittadini.

La società si propone di contribuire positivamente a uno sviluppo sostenibile gestendo e riducendo gli impatti ambientali diretti e indiretti delle attività svolte.

In particolare, per quanto riguarda gli impatti diretti, il Gruppo definisce i seguenti obiettivi prioritari:

- gestire le attività utilizzando le risorse naturali in maniera efficiente, minimizzando, in particolare, gli impatti sull’ambiente legati ai consumi di energia e acqua, alla produzione di rifiuti e alle emissioni di gas “a effetto serra”;
- orientare le scelte di gestione in modo da incentivare l’adozione di strategie sostenibili e l’utilizzo dell’energia da fonti rinnovabili;
- migliorare il metodo di rilevazione, calcolo e tracciabilità dei dati ambientali, con particolare riferimento alle emissioni di CO2 e allo smaltimento dei rifiuti.

Conscia di poter influire sui propri stakeholder per sensibilizzarli all’adozione di comportamenti responsabili in campo ambientale, **Tigros Spa** intende gestire anche gli impatti indiretti collegati alle attività di approvvigionamento di beni e servizi.


In questo contesto **Tigros Spa** persegue i seguenti obiettivi:

- orientare le scelte di approvvigionamento verso i fornitori che si allineano con i principi espressi nel presente documento;
- incentivare la clientela ad adottare comportamenti ecosostenibili


10. MODALITÀ DI APPLICAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si applica a tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con **Tigros Spa**. 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 Italiano.

Al management aziendale, sul quale ricade il compito di indirizzo, direzione ed esempio nei confronti dell’intero organico aziendale, è richiesta l’approfondita conoscenza del presente Codice Etico e delle sue modalità di applicazione.

	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01</p>	<p>Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 9 / 10</p>
---	--	---

Nessuno ha l'autorità di richiedere o indurre violazioni del presente Codice Etico e qualunque tentativo in tal senso è soggetto a immediata azione disciplinare.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01	Doc. CE_231 Rev. 0 Data 26.11.19 Pag. 10 / 10
---	---	--

11. FUNZIONE DI CONTROLLO E VIGILANZA

In attuazione di quanto previsto dal Decreto è stato individuato, nell'ambito di **Tigros Spa**, un Organismo di Vigilanza costituito da 3 membri effettivi, di cui uno interno alla Società e gli altri due esterni. Compiti fondamentali per L'Organismo di Vigilanza risultano essere:

- gestire gli aspetti connessi alla conoscenza ed alla adozione del Codice Etico;
- monitorare costantemente l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico;
- ricevere le segnalazioni delle violazioni, assicurando la riservatezza delle fonti;
- 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.

Ogni dipendente di **Tigros Spa** è tenuto a segnalare al proprio superiore, che provvederà a informare la Funzione di Controllo e Vigilanza, comportamenti ritenuti, anche se in buona fede, contrari alla legge o al Codice Etico. Se il superiore è coinvolto, o non ha potuto o voluto gestire adeguatamente il problema, la segnalazione deve essere presentata al livello gerarchico superiore. È impegno specifico del management aziendale analizzare e affrontare con la massima serietà e la piena determinazione ciascuna segnalazione ricevuta adoperandosi per assicurare una soluzione conforme all'etica ed i valori aziendali nonché alle leggi e norme vigenti.

12. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di accertata violazione del presente Codice Etico, i provvedimenti da adottare sono definiti dall'opportuno livello gerarchico secondo le normative in vigore e secondo il sistema disciplinare adottato in azienda e definito nella Parte Generale del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo. La conferma della verifica dell'attuazione dell'azione sanzionatoria e il relativo esito sono riferiti alla Funzione di Controllo e Vigilanza.

Misure nei confronti di amministratori: In caso di violazione del presente Codice Etico da parte di amministratori, la Direzione Aziendale prenderà con la massima tempestività i provvedimenti del caso nel rispetto delle vigenti leggi e dei vigenti regolamenti.

Misure nei confronti di dirigenti, quadri, impiegati e maestranze: Le sanzioni disciplinari previste a carico di dirigenti, quadri e impiegati sono quelle previste dagli specifici contratti collettivi nazionali di lavoro di ciascuna categoria.

Misure nei confronti di soggetti terzi: Le sanzioni disciplinari per i terzi che intrattengono rapporti contrattuali con **Tigros Spa**, siano essi persone fisiche o giuridiche, sono costituite dalla risoluzione dei rapporti contrattuali in essere, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno.