

 <b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b>	DOCUMENTO  <b>CODICE ETICO</b>	<b>D02</b>  Rev. 6 03/2024
---	--------------------------------------	-------------------------------------

 Codice Fiscale, Partita IVA, CCIAA: 03166250179  via Artigianato, 9 25030 Torbole Casaglia (BS) tel. 030.2150044 fax 030.2650268 e.mail: info@farco.it www.farco.it	 Codice Fiscale, Partita IVA, CCIAA: 03372780175  via Artigianato, 9 25030 Torbole Casaglia (BS) tel. 030.2150381 fax 030.2650268 e.mail: sintex@farco.it www.farco.it	 Codice Fiscale, Partita IVA, CCIAA: 02569860980  via Artigianato, 9 25030 Torbole Casaglia (BS) tel. 030.2065000 fax 030.2065001 e.mail: info@sinermed.it www.farco.it
--	--	---

Revisione	Data	Descrizione	Redazione	Approvazione
1	12/2010	Prima emissione (solo Sintex Srl)	Sergio Danesi	CdA del 16.12.2010
2	12/2013	Aggiornato a seguito dell'estensione a Farco Srl	Maura Festa	CdA del 18.12.2013
3	09/2014	Aggiornato a seguito dell'estensione a Sinermed Srl	Sergio Danesi	CdA Farco del 24.11.14 CdA Sintex del 24.11.14
4	08/2015	Aggiornamento rif. Protocollo e Rating di Legalità e WHP	Sergio Danesi	CdA Farco del 01.09.15 CdA Sintex del 01.09.15
5	01/2024	Aggiornamento per normativa whistleblowing (d. lgs. 24/2023)	Maura Festa	CdA Farco del 17.01.24 CdA Sintex del 17.01.24
6	03/2024	Aggiornamento rif. PdR 125/2022 (Parità di Genere)	Maura Festa	CdA Farco, Sintex e Sinermed del 25.03.24

 <p><b>FARCO</b> GROUP</p> <p>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
--	---	---

## 0. Sommario

0.	Sommario.....	2
1.	Presentazione di Farco Group .....	4
	1.1.1. FARCO Srl.....	4
	1.1.2. SINTEX srl .....	4
	1.1.3. SINERMED srl .....	5
2.	Premessa ed applicazione.....	6
	2.1. Missione .....	6
	2.2. Indirizzi generali.....	6
	2.2.1. Applicabilità .....	7
3.	Principi etici .....	8
	3.1. Legalità: Conformità a leggi e regolamenti .....	8
	3.2. Integrità e trasparenza .....	8
	3.3. Correttezza ed Onestà .....	8
	3.4. Efficienza.....	8
	3.5. Centralità della persona .....	9
	3.6. Responsabilità verso la collettività .....	9
	3.7. Tutela della salute.....	9
4.	Bussola dei valori .....	10
5.	Forma societaria ed organizzativo-gestionale del Gruppo.....	11
6.	Regole di comportamento.....	12
	6.1. Regole di comportamento degli organi di governo aziendale .....	12
	6.2. Regole di comportamento degli amministratori, dipendenti e collaboratori .....	12
	6.2.1. Doveri specifici degli amministratori .....	12
	6.2.2. Rispetto delle persone .....	12
	6.2.3. Valorizzazione e sviluppo professionale.....	12
	6.2.4. Selezione del personale .....	12
	6.2.5. Ambiente di lavoro e tutela della privacy.....	13
	6.2.6. Conflitto di interessi .....	13
	6.2.7. Doveri dei dipendenti e collaboratori .....	13
	6.2.8. Salute e Sicurezza .....	13
	6.2.9. Tutela dell'ambiente .....	14
	6.3. Regole di comportamento con partner commerciali, fornitori, clienti e utenti.....	14
	6.3.1. Rapporti con i clienti.....	14
	6.3.2. Rapporti con fornitori .....	14
	6.4. Tutela del segnalante e divieto di ritorsioni .....	14

7.	Rapporti con Autorità, Istituzioni pubbliche e altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi.....	16
7.1.	Autorità, Pubbliche Amministrazioni, Enti Locali ed autorità di vigilanza .....	16
7.2.	Erogazioni pubbliche .....	16
7.3.	Partecipazione a gare e rapporti con i committenti .....	16
8.	Procedure operative e registrazioni .....	17
8.1.	Procedure operative .....	17
8.2.	Registrazioni contabili.....	17
8.3.	Comunicazioni con l'esterno .....	18
8.4.	Informativa del Gruppo .....	18
9.	Sistema di controllo interno .....	19
9.1.	Modello Organizzativo e Organismo di Vigilanza .....	19
9.2.	Segnalazioni .....	19
9.3.	Sistema sanzionatorio.....	20
9.4.	Attuazione, comunicazione e controllo .....	20
9.5.	Modifica, integrazione e aggiornamento.....	20

 <p><b>FARCO</b> GROUP</p> <p>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</p>	<p>DOCUMENTO</p> <p style="text-align: center;"><b>CODICE ETICO</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>D02</b></p> <p style="text-align: center;">Rev. 6 03/2024</p>
--	---	---

## 1. Presentazione di Farco Group

### 1.1. Il gruppo

Il gruppo Farco nasce dall'unione di tre imprese che, grazie all'esperienza e alla professionalità maturate, sono in grado di dare risposte veloci e competenti a qualsiasi problema di sicurezza aziendale.

Sotto il marchio Farco Group sono presenti tre società:

- FARCO Srl,
- SINTEX Srl,
- SINERMED Srl.

Di seguito è riportata una sintetica presentazione delle società del gruppo.

#### 1.1.1. FARCO Srl

FARCO Srl opera nel settore antincendio e protezione nel lavoro dal 1985 ed è diventata punto di riferimento per oltre 15.000 aziende clienti. La politica aziendale è sempre stata quella di offrire prodotti di elevata qualità ed un servizio di assistenza e manutenzione strutturato in maniera capillare sul territorio con l'impiego di tecnici qualificati con furgoni officina attrezzati a revisionare sul posto ogni tipologia di sistema antincendio.

A novembre 2004 ha incorporato Safety Systems srl, società operante dal 1995 nel territorio mantovano, negli stessi ambiti. Con l'incorporazione di Safety Systems si è aggiunta alle attività fin qui svolte quella di produzione di cartelli personalizzati, su disegno del committente.

#### Settori di intervento:

##### DIVISIONE ANTINCENDIO:

- Estintori a polvere, CO<sub>2</sub>, Idrici
- Idranti
- Impianti antincendio
- Interventi sul posto per mezzo di officine mobili
- Manutenzione di estintori, reti idranti, porte tagliafuoco, evacuatori di fumo e calore, impianti di rivelazione incendi e di spegnimento automatico, dotazioni antincendio in genere

##### DIVISIONE PROTEZIONE SUL LAVORO:

- Dispositivi di protezione individuale

##### SEGNALETICA AZIENDALE:

- Commercializzazione di cartelli conformi al titolo V del D.L.vo 81/2008 e simbologia a norma UNI, in alluminio preverniciato e serigrafato
- Produzione e commercializzazione di cartelli personalizzati ad uso aziendale
- Commercializzazione e personalizzazione di segnaletica stradale

#### 1.1.2. SINTEX srl

Un settore in continua evoluzione come quello della Sicurezza e dell'Ambiente, sia per le tecnologie applicate che per le nuove normative recepite, ha bisogno di un ufficio tecnico che supporti le aziende nei vari adempimenti tecnico-burocratici. Ecco, quindi, che Farco Group interviene con SINTEX srl, costituita nel 1996, in grado di affiancare i suoi clienti nella consulenza relativa alle problematiche operative per sicurezza, qualità, ambiente e responsabilità sociale.

##### SERVIZI DI CONSULENZA:

- Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro, compresi gli aspetti che richiedono l'effettuazione di rilievi strumentali
- Valutazioni specifiche per i rischi fisici e chimici
- Rilievi fonometrici e valutazioni d'impatto acustico
- Valutazione del rischio d'incendio e del rischio da atmosfere esplosive
- Pratiche per l'ottenimento del certificato prevenzione incendi

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

- Piani operativi di sicurezza
- Piani d'emergenza
- Progettazione reti idranti
- Pratiche settore rifiuti
- Pratiche emissioni in atmosfera
- Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, per l'Ambiente, per la Qualità, la Responsabilità Sociale
- Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/01 e DM 13/02/2024

Particolare attenzione è stata posta all'aspetto della formazione dei lavoratori; sono disponibili presso la sede aziendale due moderne sale convegni attrezzate con tecnologie multimediali per gli incontri di formazione teorici ed un campo prove addestramento per l'esercitazione pratica sul fuoco con l'utilizzo di estintori ed idranti.

#### **CENTRO DI FORMAZIONE PER LA SICUREZZA IN AZIENDA:**

- Corsi per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Corsi per Datori di lavoro, Dirigenti e Preposti
- Corsi per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Corsi per addetti antincendio
- Corsi per addetti al primo soccorso
- Addestramento squadre di emergenza
- Formazione di base dei lavoratori in materia di sicurezza
- Corsi lavoratori addetti a mansioni specifiche (conducenti di carrelli elevatori, addetti ai lavori elettrici...) e su tematiche specifiche di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il "Centro di Formazione Sintex" dal 2003 è accreditato dalla Regione Lombardia come ente erogatore di formazione.

#### **1.1.3. SINERMED srl**

SINERMED Srl è centro di medicina del lavoro, che si pone come interlocutore privilegiato per le aziende che cercano nel Medico Competente un partner qualificato con cui affrontare le molteplici tematiche inerenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, con l'obiettivo di fare della sorveglianza sanitaria uno strumento che valorizza le risorse umane e rende più sicura l'azienda.

Sinermed, infatti, attraverso sinergie con le altre aziende del gruppo, garantisce non solo una efficace collaborazione tra il Medico Competente e i professionisti tecnici durante l'attività di valutazione dei rischi, ma anche una qualificata attività di formazione ed informazione di tutti i lavoratori e degli addetti alla sicurezza aziendale.

L'attività di Sinermed, a partire dalla assunzione del ruolo di Medico competente da parte dei propri medici specializzati nella medicina del lavoro, contempla:

- Attività di sorveglianza sanitaria effettuata mediante visite mediche, esami strumentali ed analisi di laboratorio,
- Valutazioni ergonomiche dei posti di lavoro,
- Attività di informazione e formazione dei lavoratori.

Sinermed offre inoltre ai Datori di lavoro la possibilità di conservare tutta la documentazione sanitaria del proprio personale in ambiente sicuro e con la garanzia della tutela della privacy.

 <p><b>FARCO</b> GROUP</p> <p>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</p>	<p>DOCUMENTO</p> <p style="text-align: center;"><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
--	---	---

## 2. Premessa ed applicazione

Il Codice Etico riassume i principi ed i valori a cui si ispira l'attività di Farco Group e le modalità attraverso le quali intende applicarli. È documento di riferimento nell'impegno del Gruppo di responsabilità sociale e dei principi di legalità e trasparenza per la prevenzione e il contrasto alle infiltrazioni mafiose.

Il Sistema di Gestione Aziendale del Gruppo è coordinato in modo integrato per le tre società di cui si compone. Per quanto applicabile, è certificato in riferimento alla norma UNI EN ISO 9001 per la qualità, alla norma UNI ISO 45001 per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (certificazioni ottenute da Farco Srl e Sintex Srl) ed in riferimento alla norma SA8000 per la Responsabilità sociale. In relazione alle attività di installazione e manutenzione di dispositivi antincendio contenenti gas fluorurati ad effetto serra, poi, il Sistema di Gestione Farco srl è certificato in riferimento al Regolamento CE 304/2008, oltre che al Regolamento ICIM, specifico per la qualità del servizio di manutenzione nel settore antincendio.

Il Gruppo Farco fonda le sue azioni e comportamenti su:

- la centralità della persona umana e del suo essere protagonista nella comunità;
- la valorizzazione del lavoro, in sicurezza, quale strumento di crescita personale e progresso della società;
- lo sviluppo dei principi di responsabilità individuale e competenza;
- il rispetto dei principi di legalità e trasparenza con l'obiettivo di prevenire e contrastare le infiltrazioni mafiose;
- la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile;
- la responsabilità sociale d'impresa.

Il presente Codice Etico definisce i principi ed i valori che ispirano l'attività di Farco Group, alla cui osservanza sono tenuti i propri lavoratori e collaboratori e tutti coloro che, con la stessa, intrattengono rapporti e relazioni (partner commerciali, fornitori).

Il Codice rappresenta, attraverso la definizione e comunicazione dei valori, un elemento essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Farco e Sintex ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01.

Il presente Codice pertanto intende:

- a) riconoscere rilevanza ed efficacia vincolante ai principi etici di seguito descritti anche nell'ambito della prevenzione dei reati di impresa;
- b) definire i valori ed i principi che guidano l'attività ed i rapporti con dipendenti, collaboratori, partner ed in generale ogni portatore di interesse;
- c) indicare i principi di comportamento a cui sono tenuti i destinatari del seguente codice;
- d) attivare un apposito sistema sanzionatorio che assicuri l'efficace e concreta attuazione del presente Codice (parte integrante dello stesso codice etico).

### 2.1. Missione

Farco Group si caratterizza quale unico interlocutore per risolvere tutti i problemi di sicurezza qualità e ambiente.

Nello specifico Farco è realtà di servizio alle imprese, in tutti gli aspetti di promozione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; l'interazione tra le società consente al gruppo di offrire alla clientela un servizio completo e affidabile, capace di rispondere efficacemente alle richieste che provengono dai soggetti fruitori dei servizi e dagli enti pubblici, favorendo l'innalzamento della cultura e della concreta realizzazione della prevenzione e protezione della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.

### 2.2. Indirizzi generali

Il presente Codice Etico che esplicita i valori a cui devono attenersi:

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

- gli amministratori
- i soci
- i dipendenti, i collaboratori, i partner commerciali ed i fornitori
- i membri dell'Organismo di Vigilanza e di Controllo
- gli incaricati della gestione di segnalazione illeciti (Whistleblowing) e relative a discriminazioni e molestie in materia di Parità di Genere.

I soggetti sopra elencati (di seguito designati come "Destinatari") hanno la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno delle violazioni delle regole del Codice. Il Gruppo assicura che i dipendenti, i collaboratori, i fornitori e i partner commerciali prendano conoscenza del presente Codice e delle sue prescrizioni e siano responsabili circa l'osservanza delle norme ivi previste.

Il Codice si integra con le norme contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (ove applicabile) e costituisce il presupposto del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite.


Il Codice è costituito:

- dai principi etici generali che individuano i valori di riferimento nelle attività aziendali;
- dai criteri di condotta che forniscono le linee guida e le norme alle quali i destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi;
- dai meccanismi di attuazione che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice e per il suo continuo miglioramento.

### **2.2.1. Applicabilità**

Il presente Codice Etico si applica in pari misura alle società Farco srl, Sintex srl e Sinermed srl, indipendentemente dall'avvenuta formale adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da parte delle singole società.

Pertanto, quando nel testo si fa riferimento a Farco Group si deve sempre intendere ciascuna delle tre società.

 <p><b>FARCO</b> GROUP</p> <p>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</p>	<p>DOCUMENTO</p> <p style="text-align: center;"><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
--	---	---

## 3. Principi etici

### 3.1. Legalità: Conformità a leggi e regolamenti

Farco Group opera nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti; l'amministratore, i dipendenti, nonché coloro che a vario titolo collaborano e/o intrattengono rapporti con le società del gruppo sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti nonché ogni regolamento nazionale ed internazionale e prassi generalmente riconosciuta.

Farco Group aderisce volontariamente al Protocollo di Legalità siglato dal Ministero dell'Interno e che ha l'obiettivo di rendere più efficace l'azione di prevenzione e contrasto delle infiltrazioni criminali nell'economia, attraverso l'incremento dei livelli di trasparenza, correttezza e responsabilità di chi fa impresa, che sceglie di attenersi al rispetto di principi e regole comportamentali nella conclusione ed esecuzione di appalti di lavori, servizi e forniture, in ambito pubblico e privato.

L'adozione delle misure e delle procedure previste dal Protocollo di legalità è funzionale anche all'esigenza dell'impresa di adeguare i propri assetti di gestione, organizzazione e controllo interno ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I rapporti con le Autorità Pubbliche, di qualunque tipo, di quanti operano per Farco Group devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione.

Il gruppo si impegna ad agire nella piena cura dell'interesse pubblico affidatogli.

### 3.2. Integrità e trasparenza

Il principio dell'integrità e trasparenza impegna i Destinatari a perseguire l'interesse del Gruppo ed a fondare l'agire aziendale sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno, applicando procedure specifiche per la tracciabilità delle decisioni. Nelle formule contrattuali utilizzate nell'ambito della propria attività, l'impegno è di dettagliare le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento di condizioni paritarie tra i clienti, senza favoritismi nei confronti di alcun gruppo di interesse o individuo.

Il principio della trasparenza trova applicazione anche in relazione alle modalità del Protocollo di Legalità sottoscritto che prevedono l'impegno a

- fornire i dati necessari alla Prefettura per eseguire i controlli antimafia richiesti sulla propria Azienda;
- comunicare i dati relativi ai propri fornitori "rilevanti" (secondo i criteri definiti) e richiedere i documenti necessari all'esecuzione dei controlli antimafia da parte della Prefettura;
- denunciare tempestivamente eventuali fenomeni estorsivi nei propri confronti e/o nei confronti dei propri dipendenti o loro familiari o altri soggetti legati all'impresa d rapporti professionali;
- vincolare i propri fornitori «rilevanti» al rispetto degli impegni richiesti (fra gli altri, il rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza, della normativa previdenziale e assicurativa, tracciabilità dei flussi finanziari per importi uguali o superiori ad € 1000) attraverso l'inserimento nel contratto di clausole risolutive espresse;
- utilizzare sistemi di tracciabilità dei pagamenti quantomeno per somme pari o superiori a € 1000.

### 3.3. Correttezza ed Onestà

I principi della correttezza e della onestà sono basi fondamentali della stessa gestione organizzativa del Gruppo. Implicano attenzione e rispetto dei diritti dei soggetti che risultano coinvolti nelle attività, tra cui la privacy, le pari opportunità, la lealtà, la trasparenza e il reciproco rispetto.

### 3.4. Efficienza

Il principio della efficienza richiede che, in ogni attività lavorativa, venga ottimizzato l'impiego delle risorse, garantita l'economicità di gestione e assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato alle esigenze della controparte.



 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

### 3.5. Centralità della persona

Il principio della centralità della persona richiede che in tutte le scelte di Farco Group e di quanti operano in e per conto di Farco Group si ponga attenzione alle ricadute che tali scelte hanno sulla vita delle persone coinvolte, privilegiando le opzioni che ne accrescono la dignità, la salute e la sicurezza, la possibilità di una conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, il benessere lavorativo e relazionale.

Farco Group è con orgoglio parte dell'iniziativa di Fondazione Sodalitas, che coinvolge le imprese impegnate nella realizzazione di un futuro sostenibile in accorso con gli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Per promuovere una cultura aziendale inclusiva e politiche di risorse umane prive di discriminazioni, pregiudizi e capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, Farco Group ha aderito alla Carte per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro – Italian Diversity Charter. Sottoscrivendo la Carta, Farco Group si è impegnato a realizzare un programma di gestione inclusiva delle proprie risorse umane attraverso azioni concrete e a monitorare annualmente i progressi realizzati, attraverso il questionario di monitoraggio Sodalitas D&I Self Assessment.

### 3.6. Responsabilità verso la collettività

Farco Group è consapevole del proprio ruolo sociale; intende quindi operare nel rispetto della comunità, attivando azioni finalizzate allo sviluppo sostenibile della società, alla tutela dell'ambiente, alla crescita culturale ed educativa della prevenzione e protezione della persona sul posto di lavoro.

### 3.7. Tutela della salute

Farco Group è impegnato per la tutela della salute dei propri dipendenti e collaboratori, anche in ottica preventiva. In particolare, le società del Gruppo aderiscono e propongono iniziative e programmi di prevenzione della salute presso il luogo di lavoro: il Gruppo aderisce, ad esempio, al network regionale delle aziende che promuovono la salute dei propri lavoratori sul luogo di lavoro "Workplace Health Promotion", nell'ambito del quale ogni anno vengono proposte iniziative mirate.

In particolare, Farco Group

- incoraggia la pratica dell'attività sportiva,
- promuove un'alimentazione sana ed equilibrata,
- sostiene check up medici periodici per i propri dipendenti,
- incentiva la sicurezza stradale,
- attua misure di conciliazione fra vita privata e vita lavorativa
- si impegna ad essere "azienda libera da comportamenti additivi",
  - vietando in ambito lavorativo il fumo di tabacco, l'uso di sostanze stupefacenti, il gioco d'azzardo enti, consumo di alcool e monitorando il rispetto di tale divieto
  - attuando misure finalizzate a evitare comportamenti additivi in ambito aziendale, anche attraverso l'impegno, il supporto e il monitoraggio da parte del Medico Competente.

Tutte le misure sono finalizzate anche ad incrementare la cultura della salute in azienda, del benessere e della salute: Farco Group crede fermamente che a beneficiare del programma di promozione della salute in ambito lavorativo, oltre ai propri dipendenti e collaboratori, siano anche soggetti terzi, quali utenti dei servizi proposti dalle aziende del Gruppo (clienti, fornitori, visitatori, corsisti, lavoratori che accedono agli ambulatori medici, ecc), nonché familiari e conoscenti tutti dei lavoratori che, coinvolti nei programmi di prevenzione attuati sul luogo di lavoro, possono veicolare le informazioni ricevute.

## 4. Bussola dei valori

La "Bussola dei Valori", definita dalla direzione, condivisa con tutto il personale ed i collaboratori, rappresenta in forma sintetica i valori di riferimento per quanti operano all'interno del Gruppo Farco.



 <b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b>	DOCUMENTO  <b>CODICE ETICO</b>	<b>D02</b>  Rev. 6 03/2024
---	--------------------------------------	-------------------------------------

## 5. Forma societaria ed organizzativo-gestionale del Gruppo

La conformazione societaria e gestionale adottata è conforme alla normativa vigente; è volta ad assicurare la migliore collaborazione tra le sue componenti attraverso l'equilibrio dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo. Essa è caratterizzata dall'attenzione ai risultati aziendali per assicurare all'azienda una solidità patrimoniale volta al mantenimento, nel tempo, di una costante e sostenibile creazione di valore.

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

## 6. Regole di comportamento

### 6.1. Regole di comportamento degli organi di governo aziendale

I componenti degli organi di governo devono improntare l'attività ai principi di correttezza ed integrità ed astenersi, nell'ambito delle funzioni esercitate, dall'agire in situazioni di conflitto di interesse. A loro è altresì richiesto:

- un comportamento, nelle relazioni che essi intrattengono in nome e per conto del Gruppo con le istituzioni pubbliche e con i soggetti privati, ispirato ai principi dell'autonomia e indipendenza nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dagli organi delle singole società;
- la partecipazione puntuale ed informata all'attività del Gruppo;
- un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e il non utilizzo della posizione per ottenere vantaggi personali, diretti od indiretti;
- il rispetto delle leggi e delle pratiche di condotta in ogni attività di comunicazione;
- il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice.

A tal fine Farco Group adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione di incarichi a personale dotato di idonee capacità e competenze.

### 6.2. Regole di comportamento degli amministratori, dipendenti e collaboratori

#### 6.2.1. Doveri specifici degli amministratori

Gli amministratori sono impegnati a perseguire l'interesse della società, prevedendo opportuni meccanismi di rendicontazione delle decisioni, ad assicurare il mantenimento della buona reputazione della società ed a porre in essere una comunicazione finanziaria ai terzi nel rigoroso rispetto della normativa vigente.

#### 6.2.2. Rispetto delle persone

Farco Group considera il rispetto delle persone il pilastro su cui costruire i rapporti con i dipendenti ed i collaboratori. La società s'impegna a prevenire ogni forma di discriminazione sul lavoro ed a favorire le pari opportunità professionali.

#### 6.2.3. Valorizzazione e sviluppo professionale

Farco Group considera lo sviluppo e la crescita professionale importanti obiettivi da perseguire, auspica la partecipazione responsabile alla vita della società, attribuendo una grande importanza alla comunicazione ed al dialogo con dipendenti e collaboratori, e promuove per loro occasioni di formazione e aggiornamento.

Accanto ad onestà, lealtà, capacità, professionalità, serietà, preparazione tecnica e dedizione personale, tra le condizioni determinanti richieste ai propri dipendenti e collaboratori rientra l'impegno ad aggiornarsi.

#### 6.2.4. Selezione del personale

Farco Group assicura che la valutazione delle persone è incentrata sulla verifica del soddisfacimento di requisiti professionali, comportamentali ed attitudinali, non essendo consentiti favoritismi e/o discriminazioni di qualunque tipo, a fronte della presenza di criteri neutri ed oggettivi alla base della procedura intera di selezione e gestione del personale. La crescita professionale è basata su obiettivi misurabili.

L'assunzione del personale avviene in conformità a quanto previsto dalle norme vigenti e dai contratti collettivi. Al momento dell'assunzione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, Farco si impegna a che eventuali lavoratori provenienti da paesi terzi siano in regola con il permesso di soggiorno e, in caso di scadenza dello stesso, abbiano provveduto a rinnovarlo.

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

### 6.2.5. Ambiente di lavoro e tutela della privacy

Farco Group si impegna a mantenere un ambiente di lavoro che garantisca la dignità personale e l'inclusione, non tollerando alcuna forma di violenza, abuso, molestia verbale e non verbale nonché qualsiasi discriminazione, promuovendo altresì l'utilizzo di un linguaggio inclusivo nonché una cultura di valorizzazione delle diversità, con riferimento al genere, all'età, alla cultura, all'orientamento sessuale, all'identità ed all'espressione di genere, al credo religioso, all'etnia, alla nazionalità, alla salute ed alle disabilità. Nel rispetto della legislazione vigente, è impegnata ad assicurare la tutela della privacy dei propri dipendenti e collaboratori in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni.

### 6.2.6. Conflitto di interessi

I dipendenti ed i collaboratori devono evitare ogni situazione ed astenersi dallo svolgere ogni attività che sia anche potenzialmente in conflitto con gli interessi o che possa interferire e intralciare le capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse del Gruppo Farco.

A titolo esemplificativo possono costituire situazioni di conflitto di interessi le seguenti fattispecie:

- a) possedere o detenere partecipazioni di maggioranza o di controllo di società o di altri enti che si pongano in situazioni di concorrenza con il Gruppo;
- b) avere un altro rapporto di lavoro dipendente e/o professionale in concorrenza con Farco Group; ciò vale sia per i dipendenti che, salvo esplicita definizione contrattuale, per i collaboratori;
- c) per i collaboratori, diffondere notizie e informazioni riservate delle quali sia venuto a conoscenza a seguito dell'incarico svolto e/o compiere atti pregiudizievoli per l'attività del committente;
- d) avviare, concludere, perfezionare trattative e/o contratti che abbiano come controparti soci, collaboratori o persone giuridiche del dipendente e/o del collaboratore o a cui sia interessato;
- e) stipulare contratti a titolo personale, a condizioni di particolare favore e trattamento preferenziale, con soggetti con cui la società intrattiene rapporti d'affari;
- f) accettare dai soggetti estranei retribuzioni o altre utilità per attività alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

### 6.2.7. Doveri dei dipendenti e collaboratori

Dipendenti e collaboratori si impegnano a rispettare gli obblighi previsti dal Codice, improntando la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà, impegno, rispetto e buona fede.

Dipendenti e collaboratori sono tenuti a usare e custodire il patrimonio del Gruppo Farco ed i beni di cui dispongono per ragioni di ufficio. Ogni dipendente o collaboratore è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse e lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni dipendente o collaboratore è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati, è soggetto al rispetto delle disposizioni normative in vigore e delle condizioni dei contratti di licenza e deve astenersi dall'utilizzo dei predetti sistemi ed attrezzature per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro.

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

### 6.2.8. Salute e Sicurezza

Farco Group è impegnato a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti e dei collaboratori; le procedure interne sono finalizzate a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

Farco Group aderisce altresì al network regionale delle aziende che promuovono la salute dei propri lavoratori sul luogo di lavoro "Workplace Health Promotion", nell'ambito del quale ogni anno vengono proposte iniziative mirate volte a incrementare la cultura della salute in azienda.

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

### 6.2.9. Tutela dell'ambiente

Farco Group è altresì impegnata a tutelare l'ambiente naturale, nel rispetto delle vigenti normative, con l'obiettivo della riduzione dell'impatto ambientale di ogni sua attività e della prevenzione dell'inquinamento. A tale scopo, orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali ed ha stabilito procedure interne finalizzate a garantire il rispetto di tali requisiti.

## 6.3. Regole di comportamento con partner commerciali, fornitori, clienti e utenti.

Farco Group impronta i propri rapporti con i fornitori, gli enti pubblici concedenti e/o convenzionati, soggetti privati in genere ed in particolare i clienti, gli utenti ed in generale i partner commerciali a principi di trasparenza, obiettività di valutazione, uguaglianza, lealtà e concorrenza, nonché ad un'operatività basata sulla massima collaborazione fra le parti.

In tale ambito si promuove la formalizzazione di rapporti contrattuali informati alla chiarezza, semplicità ed ad un'informativa volta a suscitare scelte consapevoli.

Operativamente, al fine di condividere, promuovere e garantire il rispetto dei principi e dei valori su cui è basata la propria attività, Farco Group invia e richiede ai suoi principali fornitori la firma di un estratto del proprio codice etico (Codice di Condotta Etica) e la compilazione di un questionario sugli aspetti che caratterizzano un'azienda socialmente responsabile, anche per una condivisione di quanto previsto dal Protocollo di Legalità siglato dal Ministero dell'Interno e Confindustria per la prevenzione e il contrasto alle infiltrazioni mafiose.

Il Gruppo Farco è impegnato, altresì, nella lotta alla corruzione e proibisce espressamente pratiche corruttive, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, finalizzati all'ottenimento di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri ovvero anche della mera promessa degli stessi, in violazione di obblighi inerenti il proprio ufficio e/o di fedeltà.

### 6.3.1. Rapporti con i clienti

Farco Group si impegna a garantire il raggiungimento di elevati standard di qualità nella realizzazione dei propri servizi, favorendo l'interazione con i clienti, considerando tali anche gli enti pubblici concedenti e/o convenzionati, anche attraverso la gestione e la risoluzione rapida delle problematiche.

Il Gruppo tutela la privacy dei clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge.

### 6.3.2. Rapporti con fornitori

I rapporti con i fornitori sono improntati:

- Per quanto riguarda la selezione del fornitore: al rispetto dei principi della concorrenza ed a valutazioni obiettive circa la competitività, la qualità, l'utilità ed il prezzo della fornitura, nonché al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale che Farco Group ha fatto propri nell'ambito del proprio Sistema di Gestione.
- alla trasparenza e completezza dell'informazione, alla diligenza, buona fede e tracciabilità nell'intero processo di fornitura.
- in riferimento a regali, donazioni, benefici: al divieto nei rapporti d'affari con i clienti e i fornitori di donazioni, benefici, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità volti a ledere l'integrità e l'indipendenza delle Parti.

I dipendenti ed i collaboratori si astengono in ogni caso dall'accettare o donare somme di denaro.

In ogni caso va garantito che tutti gli acquisti siano effettuati nel rispetto delle procedure aziendali, sia per la selezione del fornitore che per gli aspetti di formalizzazione dell'ordine, dei controlli in accettazione, di verifica della reale corrispondenza tra la merce ricevuta ed il contenuto delle relative fatture.

## 6.4. Tutela del segnalante e divieto di ritorsioni

In ottemperanza a quanto previsto dal d. lgs. 24/2023, in materia di segnalazione illeciti (whistleblowing), la Società adotta una rigorosa politica anti-ritorsione.

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

Le tutele previste dalla normativa vigente sono concesse al segnalante che

- al momento della segnalazione aveva il fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione oggettivo della normativa, anche nel caso in cui la segnalazione si riveli infondata (viene tutelata la buona fede del segnalante anche in caso di segnalazione inesatte per via di errori genuini, come ad esempio la scarsa conoscenza delle norme giuridiche);
- abbia rispettato la disciplina e la procedura di utilizzo dei diversi canali;
- subisca ritorsioni (dirette o indirette) strettamente collegate o consequenziali rispetto alla segnalazione.

Il soggetto segnalante, inoltre, non è punibile (assenza di responsabilità anche di natura civile o amministrativa) qualora riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto, relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione.

Le misure di protezione nei confronti del segnalante non trovano applicazione, invece, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, ovvero la responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi è avviata l'azione disciplinare, come di seguito specificato.

In presenza delle condizioni per l'applicazione delle tutele, è vietato nei confronti del segnalante il compimento di atti ritorsivi, quali a titolo di esempio non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- demansionamento o mancata promozione;
- mutamento (peggiorativo) di funzioni, del luogo di lavoro, dello stipendio, dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui suoi mezzi di sussistenza, o pregiudizi economici o finanziari;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale informale che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione in futuro nel settore o nell'industria di riferimento;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli atti di ritorsione assunti in violazione della predetta normativa sono nulli.

 <b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b>	DOCUMENTO  <b>CODICE ETICO</b>	<b>D02</b>  Rev. 6 03/2024
---	--------------------------------------	-------------------------------------

## **7. Rapporti con Autorità, Istituzioni pubbliche e altri soggetti rappresentativi di interessi collettivi**

### **7.1. Autorità, Pubbliche Amministrazioni, Enti Locali ed autorità di vigilanza**

Farco Group, in coerenza con la propria missione e sulla base della propria autonomia organizzativa e gestionale, tiene conto degli obiettivi indicati dalle Istituzioni Pubbliche di riferimento concedenti l'esercizio di un pubblico servizio e/o convenzionate e collabora con gli organismi delle stesse, preposti all'attività di vigilanza, regolazione e controllo dei servizi.

I rapporti (e la correlata gestione delle risorse finanziarie) intrattenuti con pubblici ufficiali e con incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali) e i soggetti dipendenti dagli enti pubblici concedenti l'esercizio di un pubblico servizio, con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, devono essere intrapresi e gestiti nel rispetto delle leggi, delle normative vigenti e dei principi fissati dal presente Codice Etico.

I rapporti istituzionali sono intrattenuti esclusivamente da referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato. Dipendenti e collaboratori si asterranno dall'accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni e servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, ad eccezione di omaggi od atti di cortesia e di ospitalità, di modico valore e nel rispetto delle normali pratiche commerciali e di cortesia purché non volti a ledere l'integrità e l'indipendenza delle parti.

Non sono altresì ammesse richieste ed offerte (anche se non accettate) di denaro o di favori di qualunque tipo (compresi omaggi e regali di non modico valore), formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di Farco Group nel contesto dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, né risultano accettabili la sollecitazione di informazioni riservate e l'adesione a richieste di contributi e sponsorizzazioni.

### **7.2. Erogazioni pubbliche**

Farco Group, qualora acceda a finanziamenti ed erogazioni pubbliche di qualsiasi genere ed a qualsiasi titolo, si impegna ed impegna i propri dipendenti e collaboratori, a qualunque titolo coinvolti nella gestione delle attività oggetto del pubblico finanziamento, al rispetto di tutte le norme di riferimento per tale erogazione, nonché a non distogliere per fini diversi da quelli previsti i fondi percepiti.

### **7.3. Partecipazione a gare e rapporti con i committenti**

Farco Group valuta, in relazione alla propria partecipazione a bandi, gare e/o progetti, la congruità e la realizzabilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, impegnandosi a non assumere impegni contrattuali tali da compromettere il proprio equilibrio patrimoniale. Nei rapporti con la committenza assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi. In particolare, per quanto attiene alle gare della Pubblica Amministrazione, si impegna ad operare nel più rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Farco Group pretende dai propri dipendenti e collaboratori che pongano attenzione e cura in particolare nelle operazioni relative a gare di appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica, rapporti con autorità di vigilanza od altre autorità indipendenti.



 <p><b>FARCO</b> GROUP</p> <p>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</p>	<p>DOCUMENTO</p> <p style="text-align: center;"><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
--	---	---

## 8. Procedure operative e registrazioni

### 8.1. Procedure operative

Farco Group prevede nel proprio sistema di gestione specifiche procedure dirette a prevenire i reati contemplati nel D.Lgs n. 231/01 (ove applicabile). In particolare, tali procedure prevedono, oltre al controllo interno, la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione.

La loro corretta attuazione consente di identificare i soggetti responsabili del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle operazioni. In ossequio al principio della separazione delle funzioni, le operazioni chiave sono poste in essere da soggetti diversi, limitando l'assegnazione di poteri e funzioni eccessive al singolo individuo.

Le procedure gestionali regolano lo svolgimento delle principali operazioni garantendo il soddisfacimento dei requisiti di legittimità, autorizzazione, coerenza, congruità, corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo del corretto utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione posta in essere deve essere supportata da una documentazione adeguata, completa ed archiviata correttamente. La documentazione è conservata agli atti in modo da consentire agli organismi verificatori esterni il controllo, l'individuazione dei soggetti che l'hanno, rispettivamente, autorizzata, effettuata, registrata e controllata.

### 8.2. Registrazioni contabili

I Destinatari a cui è affidata la tenuta delle registrazioni contabili hanno il compito, nell'ambito delle loro funzioni e mansioni, di assicurare che i fatti gestionali siano rappresentati nel sistema informativo contabile in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e di permettere eventuali verifiche da parte degli incaricati dell'attività di vigilanza e controllo e/o dalle Pubbliche Amministrazioni concedenti l'esercizio di un pubblico servizio.

Il sistema amministrativo-contabile deve garantire l'attendibilità dei dati contabili e l'unitarietà di indirizzo tra le direttive aziendali e le rilevazioni contabili, mirando a minimizzare la possibilità di errore e a consentire la sua tempestiva individuazione e permettendo il recepimento, l'ordinazione l'elaborazione e la conservazione dei dati contabili relativi agli accadimenti di gestione interna e esterna.

Le risultanze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili; ogni scrittura deve consentire di risalire alla relativa operazione gestionale e deve essere accompagnata da una documentazione atta a garantire la preparazione del bilancio e dei rendiconti interni e, di conseguenza, l'aggiornamento dei libri contabili obbligatori, conservata agli atti per i riscontri che si rendessero necessari.

In particolare, è vietato:

- registrare in contabilità false entrate o uscite economiche, nonché occultare fondi per mezzo di artifici contabili;
- effettuare pagamenti destinati, in tutto od in parte, a scopi diversi da quelli riportati nella documentazione di supporto.

L'elaborazione delle singole scritture contabili ai fini della redazione del bilancio di esercizio deve avvenire in conformità alle valutazioni ed alle classificazioni delle poste di bilancio disposte dalla normativa civilistica, integrata ed interpretata dai principi contabili di riferimento. Nel caso di valutazioni di elementi economici-patrimoniali, la relativa registrazione rispetterà i criteri di ragionevolezza e prudenza e la documentazione di supporto evidenzierà chiaramente i criteri applicativi nella valutazione.

Farco Group garantisce pertanto la completa tracciabilità contabile e documentale di ogni operazione e l'attitudine del sistema contabile ad implementare idonee procedure di controllo interno ed esterno.

 <b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b>	DOCUMENTO  <b>CODICE ETICO</b>	<b>D02</b>  Rev. 6 03/2024
---	--------------------------------------	-------------------------------------

### 8.3. Comunicazioni con l'esterno

I rapporti con gli interlocutori esterni devono essere tenuti solo da soggetti espressamente delegati. La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza e prudenza, favorendo la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e progetti della società.

I Destinatari sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sulle informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni, in conformità alle leggi, ai regolamenti ed alle circostanze; essi sono tenuti a non divulgare o richiedere indebitamente notizie, sui documenti, sui progetti formativi, sulle operazioni aziendali, ed in generale su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Si intendono riservate anche le informazioni o notizie relative ad utenti e dipendenti. La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei Destinatari inficia gravemente il rapporto fiduciario e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

### 8.4. Informativa del Gruppo

Farco Group assicura la massima collaborazione, correttezza e trasparenza nei rapporti con i propri soci e con lo stesso Organo di Vigilanza interno, astenendosi da fornire dichiarazioni false, ingannevoli o mendaci ed impegnandosi a garantire un'informativa adeguata e completa.

Fornisce in modo tempestivo e completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesta da clienti, fornitori, utenti, autorità pubbliche anche concedenti l'esercizio di un pubblico servizio, istituzioni, organi ed enti, ed ogni altro stakeholder nell'ambito delle rispettive funzioni.

Anche in riferimento alle eventuali attività realizzate mediante l'utilizzo di risorse pubbliche, Farco si assume l'impegno di garantire la trasparenza della propria azione amministrativa e gestionale.

 <p><b>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</b></p>	<p>DOCUMENTO</p> <p><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
---	---	---

## 9. Sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno è l'insieme dei processi diretti a monitorare l'efficienza delle operazioni aziendali, l'affidabilità del bilancio di esercizio, il rispetto di leggi e regolamenti e la tutela dei beni aziendali al fine di individuare, prevenire e/o mitigare i rischi in cui la società può incorrere.

È compito del Presidente del Consiglio di Amministrazione verificare periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno ed effettuare gli interventi ritenuti necessari od opportuni per assicurarne il funzionamento ottimale.

L'Organismo di Vigilanza e il Presidente fissano le linee di indirizzo e ne controllano periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo adeguato.

La prevenzione dei rischi e l'individuazione della loro origine costituisce un processo continuo e sistematico per perseguire gli obiettivi del rispetto delle leggi e delle procedure del Gruppo, la conservazione del patrimonio sociale, la gestione efficace ed efficiente delle attività e la realizzazione di un'informativa esterna accurata, completa ed attendibile.

### 9.1. Modello Organizzativo e Organismo di Vigilanza

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo conforme alle prescrizioni del D.Lgs 231/01 adottato da Farco srl e Sintex srl, di cui il presente Codice Etico è parte integrante, è volto a prevenire, tra l'altro, il compimento dei reati contemplati dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza è un organo dotato di indipendenza, di autonomia di azione e controllo, la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità ed efficienza operativa.

La composizione, i compiti ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza sono descritti in modo dettagliato nell'apposito Regolamento.

### 9.2. Segnalazioni

Tutti i Destinatari e comunque i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare in forma scritta e non anonima eventuali inosservanze del presente Codice ed ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al Presidente delle società e all'Organismo di Vigilanza.

Farco Group tutela gli autori delle segnalazioni mantenendone riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

È implementata una procedura dedicata alle modalità di segnalazione di illeciti e alle tutele per il segnalante (whistleblowing), in ottemperanza a quanto previsto dal d. lgs. 24/2023 (P53 "Segnalazione illeciti e tutela del segnalante – whistleblowing", cui si rimanda).

È infatti nominato un gestore delle segnalazioni, raggiungibile (anche in forma anonima) attraverso la piattaforma dedicata SafeWhistle, al seguente link: <https://farcogroup.safewhistle.eu/>

È implementata, altresì, una procedura dedicata alle modalità di segnalazione di molestie e discriminazioni legate al genere, ai sensi della Prassi di Riferimento PdR 125/2022 (P56 "Segnalazione molestie o discriminazioni di genere", cui si rimanda).

È infatti nominato un gestore delle segnalazioni esterno raggiungibile (anche in forma anonima) attraverso la mail dedicata.

 <p><b>FARCO</b> GROUP</p> <p>SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE</p>	<p>DOCUMENTO</p> <p style="text-align: center;"><b>CODICE ETICO</b></p>	<p><b>D02</b></p> <p>Rev. 6 03/2024</p>
--	---	---

### 9.3. Sistema sanzionatorio

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni previste per i dipendenti dall'art. 2104 del C.C., nonché parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste con riferimento agli altri Destinatari.

La grave e persistente violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con Farco Group e costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza della stessa quale illecito disciplinare. Conseguentemente, sono previste azioni disciplinari (definite nel sistema disciplinare adottato dall'azienda) e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal contratto collettivo di lavoro.

### 9.4. Attuazione, comunicazione e controllo

Il Codice, al fine di offrire una efficace attuazione al modello, è portato a conoscenza di coloro con i quali Farco Group intrattiene rapporti contrattuali. Farco Group promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice tra gli stakeholder con particolare riguardo agli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i partner, i consulenti, i clienti ed i fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

Per i dipendenti ed i collaboratori, il Codice viene messo a disposizione nel sito intranet aziendale, e su richiesta ne viene fornita copia.

Agli altri Destinatari l'informazione e la diffusione del Codice Etico avvengono mediante messa a disposizione di apposita documentazione. In occasione della costituzione di nuovi rapporti di lavoro, consulenza e collaborazione, Farco Group si impegna a fornire in modo tempestivo ed esauriente le informazioni relative al contenuto del Codice Etico.

### 9.5. Modifica, integrazione e aggiornamento

Il potere di modificare o integrare il Codice Etico e l'emanazione di direttive ed istruzioni spetta al Consiglio di Amministrazione, anche su segnalazione dell'Organo di Vigilanza.