

ETHICAL CODE

di SWISSLOG HEALTHCARE ITALY SRL



26 febbraio 2021

ORGANISMO DI VIGILANZA E CONTROLLO O. d. V.	
Presidente	Mariagrazia Pellerino
Membro esterno	Paolo Bersani
Membro interno	Leonora Lenares

Sommario

1	PREMESSA	3
2	I DESTINATARI DEL CODICE ETICO	3
3	LE FINALITÀ DEL CODICE ETICO	3
4	PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA	4
4.1	<i>RISPETTO DELLA LEGGE, DEI REGOLAMENTI E DEI PRINCIPI ETICI</i>	4
4.2	QUALITÀ - INTEGRITÀ	4
4.3	TUTELA DELLA PERSONA E DELLA DIGNITÀ UMANA	4
4.4	VALORI DI EQUITÀ E OBIETTIVITÀ	5
4.5	INTEGRITÀ, ONESTÀ, CORRETTEZZA E LEALTÀ	5
4.6	TRASPARENZA E RISERVATEZZA	7
4.7	RESPONSABILITÀ	8
4.8	TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	8
4.9	TUTELA DELL'AMBIENTE.....	9
4.10	I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	9
4.11	COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DELLA GIUSTIZIA	10
4.12	OSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI DELLE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA	11
4.13	I RAPPORTI CON IL PERSONALE	11
4.14	OBBLIGHI DEL PERSONALE.....	12
4.15	I RAPPORTI TRA SOGGETTI APICALI E SOGGETTI SOTTOPOSTI	13
4.16	I RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	13
4.17	I RAPPORTI CON GLI ORGANI SOCIALI.....	13
4.18	LE RELAZIONI CON I CLIENTI.....	14
4.19	I RAPPORTI CON I FORNITORI	15
4.20	LA GESTIONE DI OMAGGI E REGALIE.....	16
4.21	ATTIVITÀ DI PROMOZIONE, COMUNICAZIONE E SPONSORIZZAZIONI	16
4.22	RISPETTO DELLA CONCORRENZA E TUTELA DEL MERCATO	16
4.23	GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E DELLE OPERAZIONI SOCIETARIE	16
4.24	TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE	17
4.25	UTILIZZO DI TECNOLOGIE, DEL SISTEMA INFORMATICO, TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DEL DIRITTO D'AUTORE	17
4.26	CONFLITTO D'INTERESSI.	17
5	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA	18
5.1	<i>DIFFUSIONE, COMUNICAZIONE ED EFFICACIA DEL CODICE ETICO.....</i>	18
5.2	<i>OBBLIGHI PER I DIPENDENTI.....</i>	18
5.3	<i>OBBLIGHI PER I COLLABORATORI ED I CONSULENTI</i>	18
5.4	<i>OBBLIGHI PER I SOGGETTI TERZI</i>	19
5.5	<i>CONTROLLI INTERNI</i>	19
5.6	<i>ORGANISMO DI VIGILANZA</i>	19
5.7	<i>SEGNALAZIONI ALL'ODV E WHISTLEBLOWING</i>	19
5.8	<i>VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI</i>	20
6	DISPOSIZIONI FINALI	21
6.1	<i>CONFLITTO CON IL CODICE.....</i>	21
6.2	<i>MODIFICHE AL CODICE</i>	21
	ALLEGATO: DICHIARAZIONE DI PRESA VISIONE E ACCETTAZIONE DEL CODICE ETICO.....	22

1 Premessa

La ricerca e l'innovazione tecnologica rappresentano per Swisslog Healthcare Italy S.r.l. le premesse fondamentali per poter sviluppare il proprio business dedicato a fornire soluzioni automatizzate in diversi settori, sia industriali che ospedalieri.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. è consapevole che un sano, solido e duraturo sviluppo aziendale deve necessariamente fondarsi su principi chiari e condivisi che devono permeare l'attività quotidiana di tutti coloro che lavorano e spendono il nome della Società.

A conferma di ciò, oltre al Code of Conduct già adottato a livello di Gruppo, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. predispone e diffonde il presente Codice Etico, al fine di ribadire quali sono i valori principali sui quali continuare a far crescere la Società.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2 I destinatari del Codice Etico

Il Codice Etico adottato da Swisslog Healthcare Italy S.r.l. è destinato ad una pluralità di soggetti:

- a) agli organi sociali ed ai loro componenti;
- b) ai dirigenti, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro, anche temporanei, senza alcuna eccezione;
- c) ai consulenti, ai collaboratori a qualunque titolo, ai procuratori ed a qualsiasi altro soggetto, anche esterno, che possa agire in nome e per conto delle Società o che intrattenga rapporti, anche non occasionali, con la Società.

Si precisa che tutti i Destinatari del presente Codice, come sopra individuati, sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettarne i precetti secondo le modalità di seguito previste.

Il Codice deve essere innanzitutto conosciuto e a tal fine Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si fa carico della sua diffusione, all'interno e all'esterno della Società, garantendo che venga consegnato o messo a disposizione di tutti i destinatari.

Alla luce dell'importanza che tale Codice rappresenta per la Società, si evidenzia come il rispetto, da parte di tutti i Destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice, siano un requisito imprescindibile per ogni rapporto di proficua collaborazione con Swisslog Healthcare Italy S.r.l.

3 Le finalità del Codice Etico

Le finalità del presente Codice Etico sono le seguenti:

- a) enunciare l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale; risulta quindi essere una direttiva, le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, in primis, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- b) fissare standard etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Società;
- c) richiedere al personale interno e/o esterno di adottare comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino dissonanti rispetto ai principi etici sui cui si fonda l'etica aziendale.

4 Principi e regole di condotta

4.1 *Rispetto della legge, dei regolamenti e dei principi etici*

Tutti i soggetti (dirigenti, dipendenti, collaboratori, professionisti, consulenti) che a qualsiasi titolo agiscono per conto di Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si obbligano a tenere comportamenti corretti e trasparenti nell'esercizio delle proprie funzioni, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei principi etici adottati dalla Società.

Conseguentemente Swisslog Healthcare Italy S.r.l. condanna fin da ora qualsiasi condotta che venga posta in essere in contrasto con quanto previsto dalla legge o dal presente Codice.

4.2 Qualità - Integrità

I prodotti ed i servizi offerti da Swisslog Healthcare Italy S.r.l. devono sempre essere orientati ai migliori standard qualitativi, quale sinonimo di garanzia ed affidabilità della Società.

La qualità, unitamente ai valori di integrità ed onestà, sono i criteri guida che Swisslog Healthcare Italy S.r.l. riconosce quali presupposti per la propria crescita.

La Società pretende la massima attenzione a tali valori, in modo da conservare la credibilità e la reputazione che Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si è creata negli anni sul mercato.

4.3 Tutela della persona e della dignità umana

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. crede nell'importanza di tutelare, salvaguardare e stimolare ogni persona, quale elemento fondante della crescita aziendale.

A tal fine, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si impegna a garantire un ambiente di lavoro in grado di tutelare e valorizzare ogni singola persona nell'ambito delle rispettive competenze.

Conseguentemente, nell'ambito di selezione e assunzione del personale, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. rispetta tutte le normative vigenti, anche in tema di impiego di lavoratori stranieri, e vieta qualsiasi condotta discriminatoria, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, di lingua o di sesso, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

Nei rapporti con l'esterno tale principio comporta il diniego di instaurare trattative o conferire incarichi che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana e nell'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino le garanzie primarie di ogni lavoratore, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile e all'impiego di lavoratori irregolari.

In virtù di tali principi, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. ribadisce come le assunzioni e gli avanzamenti di carriera debbano essere fondati esclusivamente sul merito, sulla competenza, sulla capacità professionale e sulla corrispondenza tra i profili richiesti e le caratteristiche della persona, in coerenza con le procedure definite.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, quali le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona ed ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali condotte.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale ed alla permanenza di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi. A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti al reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

4.4 Valori di equità e obiettività

Il rispetto dei valori di equità e obiettività comporta che la Società si impegni a:

- a) evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità o lingua, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici, o convinzioni religiose;
- b) garantire parità di opportunità e di trattamento, sotto tutti gli aspetti, tra donne e uomini e ad incentivare la piena ed effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli dell'attività aziendale;
- c) non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino, in particolar modo se connesse all'orientamento sessuale o all'identità di genere della persona;
- d) ascoltare le richieste di dipendenti, clienti, fornitori e di ogni altro Stakeholder senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- e) considerare attentamente eventuali proposte provenienti dagli Stakeholder, in un'ottica di ascolto e dialogo attivo, promuovendo la libertà di dissentire ed il superamento dei condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico;
- f) mostrare sensibilità e rispetto nei confronti di tutte le persone, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo;
- g) non tollerare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti di chi invia all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di violazione del Modello di Organizzazione e Gestione e/o dei principi del presente Codice, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

La tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale fa sì che tutti i rapporti siano improntati a principi di civile convivenza e debbano svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone, evitando qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di metterla in condizione di rischio psico-fisico o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, derisorio o offensivo per la persona stessa ed i suoi affetti, il suo credo religioso, le sue opinioni politiche o il suo contesto sociale. Pertanto, il riconoscimento della centralità della persona è una priorità assoluta in tutte le attività dell'azienda. In tal senso le attività aziendali devono sempre essere svolte nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona interessata senza discriminazione alcuna di età, sesso, etnia, orientamento sessuale, appartenenza sociale, pensiero politico e religioso, aspetto e condizione fisica o mentale. L'intento deve sempre essere quello di operare per creare le migliori condizioni possibili affinché ciascuno possa esprimere liberamente se stesso, sentirsi accettato nei propri limiti e valorizzato nelle proprie potenzialità, anche residue ed inesprese.

4.5 Integrità, onestà, correttezza e lealtà

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. crede nell'importanza di rispettare i valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà. Tali principi e valori fondamentali comportano che l'intera gestione aziendale, amministrativa e contabile si svolga nel rispetto della normativa applicabile, del Modello di organizzazione e gestione e delle procedure e istruzioni specifiche adottate per lo svolgimento delle proprie attività, delle normative e delle leggi.

La società ispira la formulazione di qualsiasi contratto ai principi di trasparenza, completezza e correttezza, cercando di prevedere, per quanto possibile, le varie contingenze che potrebbero influire sulle relazioni al sorgere di eventi imprevisti. Ove si rendesse comunque necessaria una rinegoziazione del contratto, la società non sfrutterà, a proprio vantaggio, eventuali situazioni di debolezza informativa dei propri interlocutori.

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta, che la Società sia impegnata a:

- a) promuovere e richiedere il rispetto della normativa interna ed esterna vigente da parte del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui intrattenga un rapporto giuridico;
- b) rispettare in modo rigoroso le vigenti normative, impegnandosi comunque a segnalare e rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- c) promuovere, a tutti i livelli, pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali e transnazionali;
- d) salvaguardare i diritti di proprietà intellettuale propri e altrui, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche ed alle procedure previste per la loro tutela;
- e) rifiutare di instaurare ogni tipo di relazione in grado di agevolare qualsiasi forma di criminalità organizzata;
- f) non concedere finanziamenti, direttamente o indirettamente, o qualsiasi forma di erogazione o agevolazione economica a soggetti in relazione ai quali vi è il dubbio che svolgano qualsivoglia tipo di attività illecita;
- g) contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali relative a propri concorrenti sul mercato nel rispetto della vigente normativa in materia di antitrust e di leale concorrenza, impegnandosi a non intraprendere iniziative che possano costituire violazioni di tale normativa;
- h) promuovere in ogni settore della propria attività, ivi compresi i rapporti commerciali, comportamenti leali e corretti condannando ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio ed in materia di diritto d'autore;
- i) assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutti i contenuti del Modello di Organizzazione e Gestione, elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati presupposto ex D.lgs. 231/2001;
- j) registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa; di conseguenza i dipendenti e/o collaboratori devono effettuare qualsiasi registrazione contabile in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistica e fiscale, nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, che deve essere conservata con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica. L'attendibilità dei fatti di gestione e la registrazione corretta e tempestiva, consentendo di ricostruire a posteriori la complessiva situazione aziendale, rappresentano uno degli obiettivi perseguiti dalla Società.

4.6 Trasparenza e Riservatezza

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. crede nell'importanza di tutelare e garantire la trasparenza e la riservatezza in tutti i processi aziendali. Il rispetto di tale valore comporta che la Società si impegni a:

- a) diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stessa o che vedono la stessa coinvolta;
- b) aggiornare, divulgare e far rispettare la normativa interna emanata dalla Società nel rispetto della relativa legislazione di settore, in merito alla gestione ed al trattamento delle informazioni riservate e di quelle privilegiate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- c) tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il dipendente e/o collaboratore possa trovarsi in possesso in ragione del proprio ufficio;
- d) considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività aziendale, fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultima ripone la clientela. A tale principio i dipendenti e/o collaboratori della Società sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto. È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati personali, nonché di informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere, coi quali la Società intrattiene, o ha intrattenuto, o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari. I dati personali possono essere resi noti solo nei riguardi di coloro i quali abbiano l'effettiva necessità di conoscerli per l'esercizio delle loro specifiche funzioni, i quali sono vincolati al medesimo dovere di riservatezza. Ogni soggetto che intrattiene rapporti con la Società deve evitare l'indebita comunicazione o diffusione di tali dati e/o informazioni.

Quest'ultimo punto evidenzia come il principio della trasparenza sia correlato e speculare ad un ulteriore aspetto della realtà aziendale, ossia la tutela alla riservatezza dei dati, dei documenti e delle informazioni di cui possono venire a conoscenza i destinatari in relazione alla rispettiva posizione ricoperta. Centrale l'importanza che assume in questo frangente il rispetto della normativa correlata al Regolamento europeo 2016/679 relativo, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. La protezione dei dati viene estesa ovviamente anche per l'uso personale, ad esempio, di messaggi di posta elettronica, di messaggistica istantanea e dei social network, i quali devono essere utilizzati responsabilmente, evitando la pubblicazione di foto, commenti, scritti che riguardino aspetti della vita della società, non autorizzati ad essere diffusi, anche in risposta ad iniziative altrui (partecipazione a forum e simili).

Al fine di ottemperare a tali principi, è fatto divieto di:

- a) nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge esporre fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione ovvero omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione;
- b) occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ad organi sociali o alla società di revisione;
- c) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- d) in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori;
- e) formare o aumentare fittiziamente il capitale societario, anche parzialmente;

- f) ripartire i beni sociali prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionando un danno ai creditori;
- g) con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

Ogni comportamento, operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, decisa o attuata dalla società deve essere condotta in conformità delle disposizioni normative e di legge e nel rispetto dei principi di trasparenza, coerenza e congruità, nonché debitamente autorizzata, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento e sull'esecuzione dell'operazione medesima.

Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti alla Società, deve agire su specifica autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per l'eventuale verifica successiva. Ciascun lavoratore a seconda delle rispettive funzioni, è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza. In ragione dell'articolazione delle attività, la società adotta un sistema di deleghe, poteri e funzioni, prevedendo in termini specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonee capacità e competenze.

Tutti i documenti aziendali devono essere redatti e diffusi in ossequio ai principi di veridicità, completezza, legalità e trasparenza. In conformità con la legislazione in materia di esercizio economico-finanziario e alle altre disposizioni normative, la società redige il bilancio economico e la rendicontazione sociale ed economica o il bilancio sociale, presentati all'Assemblea dei soci e da questa ratificati; tutte le voci di tale atto rimandano a specifici documenti comprovanti la veridicità e la tracciabilità di quanto computato. Ogni attività fiscale e contabile deve attenersi scrupolosamente alle disposizioni normative ed alle procedure interne dell'Organizzazione. Ogni comportamento contrario o di ostacolo al controllo della suddetta documentazione va segnalato all'OdV e sarà oggetto di attenta valutazione ed eventuale sanzione, se necessaria.

4.7 Responsabilità

Il rispetto del valore della responsabilità, inserito da Swisslog Healthcare Italy S.r.l. tra i valori fondamentali, comporta che le attività della società siano svolte:

- a) ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere una Società solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti, attenta alle esigenze ed aspettative degli stakeholders, interessata al migliore sviluppo ed utilizzo delle risorse umane ed alla più efficiente organizzazione aziendale;
- b) perseguendo gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e regolamenti e riconoscendo alla concorrenza uno stimolo positivo al costante miglioramento della qualità dei prodotti e servizi offerti alla clientela, improntando i propri comportamenti di natura commerciale ai principi di lealtà e correttezza;
- c) tutelando la reputazione ed il patrimonio aziendale;
- d) ricercando la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto delle migliori esperienze in materia.

4.8 Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori costituisce un obiettivo prioritario per Swisslog Healthcare Italy S.r.l. in merito al quale investe quotidianamente e costantemente in termini di risorse organizzative, personali ed economiche.

La tutela del lavoro trova nella prevenzione degli infortuni e delle malattie un'applicazione dei principi generali sanciti dagli articoli 4, 32 e 35 della Costituzione.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. assicura che gli incarichi attribuiti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro, a consulenti esterni o ai singoli responsabili aziendali, vengano effettuati esclusivamente in base a comprovate ed adeguate competenze ed esperienze in materia.

Nell'esercizio delle proprie attività, la Società garantisce il rispetto delle normative in materia di sicurezza, pretendendo il medesimo impegno da parte di tutti coloro che sono coinvolti nella gestione di eventuali appalti interni e/o esterni.

Pertanto, in una costante ottica di prevenzione dei rischi, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale.

A tal fine, la Società si ispira ai seguenti principi:

- a) combattere i rischi alla fonte e valutare quelli che non possono essere evitati;
- b) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- c) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- d) programmare adeguatamente la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che tenga conto ed integri l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- e) riconoscere priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- f) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- g) investire in ricerca per il mantenimento dei massimi standard di sicurezza.

4.9 Tutela dell'ambiente

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. rispetta le norme previste a tutela dell'ambiente, con particolare riferimento al D. Lgs. 152/2006.

La tutela ambientale rappresenta per la Società un criterio importante da considerare per la scelta delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma.

4.10 I rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti con gli enti pubblici e con la Pubblica Amministrazione, di carattere istituzionale, politico o commerciale, devono essere intrattenuti in base ai principi di trasparenza, correttezza, onestà ed integrità.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. individua in maniera chiara e precisa i soggetti che hanno il potere di interfacciarsi con gli enti pubblici e con la Pubblica Amministrazione, delineandone i limiti e le funzioni e ribadisce come questi ultimi non devono per nessuna ragione cercare di influenzare illecitamente le decisioni, né tenere comportamenti sconvenienti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità che possano alterare l'imparzialità di giudizio della Pubblica Amministrazione.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima collaborazione, dovendosi in ogni caso evitare di ostacolarne l'attività istituzionale, e sono intrattenuti preservando corretti ambiti di reciproca indipendenza, evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

Il predetto divieto trova applicazione anche nell'ipotesi di offerta di denaro o altra utilità a favore di soggetti segnalati dalla Pubblica Amministrazione.

Le persone incaricate da Swisslog Healthcare Italy S.r.l. per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione per l'invio di documentazione e/o dichiarazioni, per la richiesta di autorizzazioni, per la partecipazione a gare d'appalto, etc. devono rispettare i principi di trasparenza e onestà e

verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero e corrette.

Nell'ipotesi in cui la Società ottenga contributi, sovvenzioni o finanziamenti da parte dell'Unione Europea, dello Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, garantisce che vengano utilizzati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. vieta e condanna qualsiasi condotta tesa a presentare istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, alterate, falsificate o incomplete, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

In particolare, è fatto vietato di:

- a) promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, a esponenti dell'Autorità Giudiziaria o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione pagamenti, doni, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della società in sede di assunzione di impegni e di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con l'Autorità Giudiziaria e la Pubblica Amministrazione stessa;
- b) esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) od opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- c) effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, o con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- d) fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti;
- e) favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati da esponenti e/o dipendenti della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle proprie attività;
- f) esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, o informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore della società o della clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- g) utilizzare artifici o raggiri di qualsiasi natura per trarre in errore la Pubblica Amministrazione, al fine di far ottenere alla società contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo o un ingiusto profitto di qualunque natura;
- h) alterare in qualsiasi modo il funzionamento di sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione o intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi ivi contenuti, al fine di far ottenere alla società un ingiusto profitto di qualunque natura;
- i) tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente in qualsiasi modo la decisione della Pubblica Amministrazione;
- j) richiedere indebitamente la dazione o la promessa di denaro o altra utilità, sfruttando o vantando esistenti o asserite relazioni con un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di Pubblico Servizio, come prezzo della propria mediazione illecita ovvero per remunerare un Pubblico Ufficiale o un incaricato di pubblico servizio.

4.11 Collaborazione con gli Organi della Giustizia

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. riconosce il dovere di collaborare con la massima trasparenza con gli organi di giustizia, riscontrando eventuali richieste con dichiarazioni vere e complete, fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

La Società si impegna a collaborare con l'Autorità Giudiziaria e con gli Organi dalla stessa delegati, qualora siano svolte indagini nei suoi confronti ovvero della sua clientela. Nello specifico, è vietato: esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci

e/o aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

4.12 Osservanza delle disposizioni delle Autorità pubbliche di vigilanza

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si attiene scrupolosamente alle disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività. Nell'ipotesi in cui sia necessario inviare dichiarazioni o documentazione nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si atterrà al rispetto dei principi di veridicità, completezza e trasparenza.

4.13 I rapporti con il personale

Swisslog Healthcare Italy S.r.l., riconoscendo il personale quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca. La Società, di conseguenza, è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità del Personale nello svolgimento delle attività di competenza, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare, la società si impegna a curare la formazione di tutto il personale dipendente e a favorirne la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi. A tali finalità deve ispirarsi l'operatività di tutte le strutture della Società, e, in particolare, della funzione preposta alla gestione del personale.

La Società è impegnata ad offrire le stesse opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali di ciascuno, senza alcuna discriminazione, né alcuna forma di nepotismo o favoritismo. La Società, inoltre, esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

Al momento dell'assunzione, la valutazione dei candidati è effettuata sulla base della loro corrispondenza ai profili richiesti dalla Società valorizzando, inoltre, le caratteristiche di tipo professionale ed attitudinale che possono essere utilmente sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale. Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro.

Alla costituzione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica. La comunicazione con i dipendenti deve essere improntata ai valori del rispetto, dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza, della collaborazione e della circolarità delle informazioni, pur nella doverosa protezione, ove necessario, della riservatezza.

La Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua, di sesso e di nazionalità, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore.

Il sistema valutativo aziendale è gestito in modo trasparente ed il più possibile oggettivo. Esso deve tenere in opportuna considerazione l'osservanza da parte del Personale delle norme del presente Codice, che costituisce un presupposto per l'applicazione dei sistemi premianti o incentivanti e di progressione di carriera previsti nella normativa contrattuale al fine di rafforzare la motivazione,

premiare con equità e favorire il conseguimento di risultati di eccellenza coerentemente con gli obiettivi aziendali.

La salvaguardia dell'integrità morale e fisica del dipendente è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La Società, di conseguenza, si adopera, secondo la miglior scienza ed esperienza tempo per tempo disponibili, per tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori garantendo il rispetto di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia. si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il Personale.

4.14 Obblighi del personale

I dipendenti della società rappresentano i soggetti che quotidianamente operano e stretto contatto con la realtà interna ed esterna. Pertanto, essi sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali qui descritti. A prescindere dal livello gerarchico ricoperto nell'Ente, tutto il personale deve osservare ed applicare i principi fondati sulla diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto di quello relazionale.

In particolare, essi nell'esplicazione della propria attività di lavoro si impegnano a tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina, dignità, moralità e lealtà, secondo le seguenti regole comportamentali:

- a) deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della società;
- b) qualora sorga una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve esserne data immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione;
- c) le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate oltre i limiti o per fini diversi rispetto a quelli propri dell'ufficio né comunicate o divulgate a terzi che non abbiano titolo per venirne a conoscenza;
- d) i responsabili delle strutture si impegnano a creare un luogo di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti segnalando prontamente alle funzioni aziendali preposte eventuali problematiche o carenze e un ambiente libero da pregiudizi e da ogni forma di intimidazione o vessazione, in cui ogni individuo sia considerato come membro di un team, nel rispetto dei suoi principi morali, evitando che subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi;
- e) ogni dipendente deve collaborare alla creazione di un clima lavorativo in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;
- f) ogni dipendente e collaboratore ha il dovere di dare all'impresa, nell'espletazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa al fine di raggiungere una crescente soddisfazione dei clienti e degli utenti interni basata sul corretto soddisfacimento delle loro esigenze e bisogni;
- g) ogni dipendente cura le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi; assume un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri colleghi, con particolare attenzione e disponibilità nei confronti di quelli più giovani;
- h) le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- i) ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi non consentiti o

impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;

- j) nel rispetto delle generazioni future, ogni Dipendente è chiamato a sviluppare e a manifestare una sensibilità ambientale; pertanto, è tenuto a smaltire i rifiuti, nel rispetto delle informazioni ricevute e in maniera corretta, adempiendo ad ogni obbligo di legge, a ridurre gli sprechi e a curare il risparmio energetico.

4.15 I rapporti tra soggetti apicali e soggetti sottoposti

I soggetti che ricoprono posizioni apicali e di responsabilità gestionale/amministrativa hanno l'obbligo di rapportarsi con il personale dipendente e con i soggetti che a vario titolo si interfacciano con essi, nel pieno rispetto della persona e della sua dignità, senza l'adozione di qualsivoglia forma di discriminazione basata su elementi fattuali, oggettivi o soggettivi dell'individuo in quanto tale. Essi non devono in alcun modo abusare della specifica posizione che ricoprono all'interno dell'Organizzazione, adottare comportamenti vessatori o oltraggiosi. Per contro il personale sottoposto è tenuto al rispetto delle direttive provenienti dai soggetti posti in posizione apicale, salvo che le disposizioni impartite siano in contrasto con disposizioni normative, regolamenti o procedure interne, o violino i principi ed i valori del presente Codice.

4.16 I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali. I rapporti con tali organizzazioni sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di un corretto sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertative. La partecipazione, a titolo personale, dei destinatari del Codice ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

La Società si astiene, inoltre, da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici e non ammette l'erogazione di contributi diretti o indiretti, in denaro, in natura, o in altra forma a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né ai loro rappresentanti.

4.17 I rapporti con gli Organi sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa interna vigente e dello Statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e dei principi del presente Codice Etico. In particolare, ai loro componenti è richiesto di:

- a) tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale, di diritto pubblico o privato;
- b) garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;
- c) valutare e comunicare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal porre in essere atti che possano recare danni alla società e dal partecipare all'approvazione delle delibere dell'Organo di appartenenza relative ad oggetti che presentano profili di conflitto di interessi;
- d) fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza in ragione del loro incarico, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti, o per farli ottenere a soggetti terzi.

4.18 Le relazioni con i Clienti

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. manifesta una costante sensibilità e tensione alla qualità della relazione con la Clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda. I Clienti, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale. La Società finalizza le proprie scelte ai bisogni, alle richieste ed alle necessità dei clienti considerato come elemento tangibile di confronto delle proprie attività così che i relativi feedback possano servire da indicatore per il miglioramento continuo delle prestazioni/della qualità dei prodotti. In tale ottica la società si adopera affinché tutto il personale dipendente, a tutti i livelli, sia consapevole e motivato dall'interesse di mettere al centro del proprio operato la soddisfazione del cliente.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. persegue l'obiettivo di soddisfare al meglio le esigenze dei propri clienti, attraverso le proprie competenze e le proprie professionalità.

Nei rapporti con i clienti, il personale aziendale rappresenta l'Azienda e pertanto sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti della clientela con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza. I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa nazionale e sovranazionale in materia di tutela dei dati personali.

Nell'osservanza dei principi delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della trasparenza la società mantiene un comportamento imparziale verso tutti i clienti. Per quanto riguarda le comunicazioni a tali soggetti, la società si impegna a garantire, la libera e veritiera circolazione delle informazioni riguardanti i diritti dell'utenza e tutto quanto costituisce possibile materiale divulgativo, fermo restando il rispetto della vigente normativa sulla privacy. Inoltre, attraverso le comunicazioni attinenti all'attività ed il proprio impatto, l'Organizzazione si impegna a mettere il cliente nelle condizioni di valutare l'operato aziendale ed esercitare consapevolmente il proprio potere di scelta.

La trasparenza che la società persegue per esplicitare la propria mission non intende oltraggiare in alcun modo la riservatezza di eventuali informazioni che, a qualunque titolo, la società abbia acquisito nei confronti dei clienti. L'azienda inoltre intende instaurare con i clienti rapporti basati sulla correttezza, imparzialità e rispetto, nell'ottica del contrasto a qualunque azione di sopruso, clientelismo, collusione o conflitto tra gli interessi in gioco. Le suddette comunicazioni devono essere chiare, semplici ed espresse con un linguaggio appropriato all'interlocutore; devono, inoltre, essere esaustive e prive di intenti elusivi, mendaci o scorretti. I rapporti devono essere improntati alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile da parte della società, l'abuso del dovere di informazione sopra citato, a scopo di ritorsione o di danneggiamento altrui.

Al fine di creare un rapporto di fiducia con i propri clienti, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. raccomanda di trasmettere informazioni commerciali vere, trasparenti e complete, in modo che i clienti abbiano la massima consapevolezza della trattativa in corso.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. vieta qualsiasi condotta volta esclusivamente a condizionare illecitamente la volontà dei clienti durante la fase delle trattative commerciali quali l'offerta di denaro o di altra utilità, anche indiretta. Il predetto divieto trova applicazione anche nell'ipotesi di offerta di denaro o altra utilità a favore di soggetti segnalati dal cliente o a questi legati.

Infine, per tutelare l'immagine e la reputazione della Società, costruite attraverso l'impegno, la dedizione e la professionalità, è indispensabile che i rapporti con la Clientela siano altresì improntati:

- a) alla piena trasparenza e correttezza, anche al fine della creazione di un solido rapporto che metta il Cliente in grado di comprendere le caratteristiche e il valore di tutti i prodotti e servizi che acquista o che gli vengono offerti;
- b) al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della Clientela. L'attività formativa, le procedure interne e le tecnologie informatiche utilizzate supportano queste finalità, anche attraverso un regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà della Clientela stessa;

- c) ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando ad una risoluzione celere e stragiudiziale delle controversie. I reclami costituiscono un'opportunità di miglioramento per superare le conflittualità e recuperare la fiducia e la soddisfazione dei Clienti;
- d) alla prestazione di cura ed attenzione ad ogni Cliente o categoria di Clienti, senza discriminazione alcuna;
- e) al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, dell'usura, della corruzione e di rispetto della trasparenza e della leale concorrenza nonché della normativa emanata dalle Autorità di Vigilanza;
- f) all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;
- g) a principi di chiarezza, completezza e facile comprensibilità delle informazioni fornite al cliente, al fine di rendergli più agevole il confronto tra prodotti e servizi offerti dalla Società e quelli dei competitors e consentirgli l'adozione di decisioni ponderate e consapevoli.

Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi Clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- a) intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuta, o anche solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- b) finanziare attività illecite;
- c) intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

4.19 I rapporti con i Fornitori

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. seleziona i propri fornitori con la massima attenzione e serietà, pretendendo da essi il rispetto dei propri valori di affidabilità, correttezza, qualità ed integrità.

I fornitori di Swisslog Healthcare Italy S.r.l. devono garantire la provenienza dei propri prodotti ed il rispetto di tutte le normative vigenti, con particolare riferimento alla tutela della sicurezza del lavoro, alla tutela del lavoro regolare, alla tutela di titoli di proprietà industriale ed alla tutela ambientale.

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare anche i rapporti commerciali della Società con i propri Fornitori, con i quali essa è impegnata a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza. In particolare, i criteri di selezione degli stessi per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna, privilegiando, a parità di condizioni, le imprese situate sul territorio locale. I fornitori di servizi vengono selezionati valutando altresì la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone.

Nel rispetto del principio di trasparenza, la Società informa i fornitori in modo completo, corretto, veritiero e tempestivo sulle caratteristiche della propria attività e sulla natura dell'impresa. In fase di definizione dei contratti vengono fornite tutte le informazioni che mettano entrambi i soggetti nelle condizioni di eseguire correttamente gli impegni assunti, evitando ogni fraintendimento. Nel rispetto del principio di riservatezza, la società si impegna a non trasmettere all'esterno informazioni sui fornitori che abbiano natura riservata e strategica, e chiede reciprocità di comportamento.

L'adesione ai principi sopraindicati è garantita dall'adozione e dal rispetto di adeguate procedure interne in tema di acquisti e selezione dei Fornitori. I Fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel presente Codice. Nell'ambito dei rapporti con i Fornitori, è fatto divieto ai Destinatari del Codice Etico di promettere od offrire ai soggetti in posizione apicale o dipendente denaro o altra utilità, per sé o per altri, affinché compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando così nocimento al Fornitore stesso.

4.20 La gestione di omaggi e regalie

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. vieta qualsiasi condotta che possa comportare un illecito condizionamento del servizio ricevuto o reso ed impone di non effettuare e non accettare regali o omaggi che abbiano un valore superiore ad euro 50,00 e comunque di non eccedere la normale prassi commerciale.

Non è pertanto ammessa alcuna forma di regalo, di cortesia, o di favore, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi fase dell'attività commerciale e tale principio – che non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine – concerne sia i regali promessi od offerti, sia quelli ricevuti, intendendosi per regalo qualsiasi tipo di beneficio, o di cortesia, o di favore.

4.21 Attività di promozione, comunicazione e sponsorizzazioni

Ogni attività di promozione e comunicazione svolta dalla Società è finalizzata alla diffusione di un'immagine sul mercato che si caratterizzi per l'affidabilità dei propri prodotti e per l'integrità nella conduzione della propria attività.

In tale ottica, ogni informazione o comunicazione fornita ai media deve essere rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone e può essere divulgata solamente dai soggetti all'uopo autorizzati. Swisslog Healthcare Italy S.r.l. può fornire contributi e sponsorizzazioni per sostenere iniziative proposte da enti pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro, nel rispetto della legge, delle procedure e dei principi etici contabili contenuti nel presente Codice, dandone adeguata pubblicità. Le sponsorizzazioni e i contributi possono riguardare eventi ed iniziative a carattere sociale, politico, culturale sportivo e artistico e possono essere finalizzati anche alla realizzazione di studi, ricerche, convegni e seminari aventi ad oggetto tematiche di interesse aziendale.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. vieta qualsiasi iniziativa finalizzata esclusivamente ad ottenere un trattamento di favore in contrasto con i principi del presente Codice.

4.22 Rispetto della concorrenza e tutela del mercato

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. crede che solo la qualità e l'affidabilità dei propri prodotti e dei propri servizi possano consolidare la propria immagine sul mercato.

Conseguentemente la Società rispetta ogni forma di lecita concorrenza e vieta qualsiasi condotta di concorrenza sleale.

Nello spirito di quanto sancito dall'art. 41 della Costituzione, per Swisslog Healthcare Italy S.r.l. è fondamentale che il mercato si caratterizzi in modo corretto e leale per tutti gli operatori industriali in quanto solo l'effettiva libertà di mercato garantisce l'opportunità di partecipazione e di affermazione tramite meriti e prodotti di qualità.

4.23 Gestione dei flussi finanziari e delle operazioni societarie

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. garantisce l'applicazione dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità anche in riferimento alla gestione dei flussi finanziari.

A tal fine, ogni operazione e ogni attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata e verificabile, in conformità a quanto previsto dalle procedure aziendali.

Il principio di trasparenza applicato alla gestione finanziaria comporta che la necessità di poter ricostruire e verificare l'operato altrui, nel rispetto dei principi di segregazione di ruoli e di tracciabilità. Swisslog Healthcare Italy S.r.l. rispetta tutte le procedure contabili e finanziarie per evitare irregolarità, illegittimità e violazioni delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza e in tema di reati tributari. I principi di trasparenza e veridicità si estrinsecano anche nel dovere di

diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli. Conseguentemente, la Società vieta, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di esporre fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero di omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionando eventualmente un danno patrimoniale ai soci o ai creditori, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

4.24 Tutela della proprietà industriale

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. investe costantemente nella ricerca e nell'innovazione tecnologica. Conseguentemente, la Società presta la massima attenzione alla tutela di titoli di proprietà industriale, impegnandosi a verificare ed attuare nuovi progetti nel pieno rispetto delle normative vigenti. Swisslog Healthcare Italy S.r.l. richiede la medesima attenzione anche da parte dei propri fornitori.

4.25 Utilizzo di tecnologie, del sistema informatico, tutela della riservatezza e del diritto d'autore

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. garantisce che l'utilizzo di tecnologie e del sistema informativo avvenga nel pieno rispetto della dignità della persona e della tutela alla riservatezza.

La Società vieta qualsiasi uso della rete informatica che non sia finalizzato all'utilità sociale e che non sia rispettoso delle persone, della loro dignità e del contesto ambientale e lavorativo in cui vivono.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. considera la riservatezza quale elemento fondamentale nel rapporto di fiducia con i clienti e ribadisce come tutti i dipendenti ed i collaboratori siano tenuti ad osservare la massima riservatezza su dati, anche sensibili, ricerche, informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, etc. conosciuti nello svolgimento della propria attività.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi, diretti o indiretti.

A tale principio i dipendenti e/o collaboratori sono tenuti ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto, nei limiti temporali fissati dalla legge o dal contratto.

La Società pone in atto le misure per tutelare le informazioni gestite ed evitare che esse siano accessibili a personale non autorizzato, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 e dal D. Lgs. 196/2003 e sue eventuali modifiche.

La società vieta l'utilizzo di software scaricati o comunque non dotati di regolare licenza, ed il download o il copiare file o programmi in violazione del diritto d'autore.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si impegna a porre in essere tutti gli strumenti necessari per la segnalazione di eventuali anomalie, accessi a siti vietati o non autorizzati o altri comportamenti in violazione del diritto d'autore.

4.26 Conflitto d'interessi.

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. raccomanda di evitare attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali, o di terzi, e quelli della Società.

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto a comunicarlo immediatamente alla Società ed il soggetto in conflitto dovrà astenersi.

5 Modalità di attuazione e programma di vigilanza

5.1 Diffusione, comunicazione ed efficacia del Codice Etico

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si impegna a diffondere, attraverso le modalità ritenute più idonee, il presente Codice Etico, portandolo a conoscenza di tutti i Destinatari, come sopra individuati. Per quanto riguarda i soggetti interni alla Società, verranno svolte attività di comunicazione e formazione dedicate, mentre per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. si impegna ad introdurre specifiche clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la consegna, la presa visione, l'adesione ed il rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico.

Per le violazioni delle prescrizioni contenute nel presente Codice etico, il quale costituisce parte integrante del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/20021, si rimanda al Codice disciplinare adottato dalla Società per le violazioni del D.lgs. 231/2001 e del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001

5.2 Obblighi per i dipendenti

Ogni dipendente di Swisslog Healthcare Italy S.r.l. deve conoscere le disposizioni contenute nel presente Codice, nonché le leggi e le procedure interne che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione e che costituiscono parte integrante della prestazione lavorativa di ciascuno.

Chiunque abbia notizia di presunte condotte illecite è tenuto a comunicarlo ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile Risorse Umane.

Tutti i dipendenti di Swisslog Healthcare Italy S.r.l. hanno altresì l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari a quanto previsto dalle normative vigenti, dal presente Codice, dalle procedure interne e dal Modello Organizzativo adottato dalla Società;
- rivolgersi ai propri superiori, ovvero all'Organismo di Vigilanza e/o al Responsabile Risorse Umane, per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento.

Tutti i dirigenti e responsabili di funzione hanno inoltre, l'obbligo di:

- curare l'osservanza del Codice da parte dei soggetti sottoposti direttamente o indirettamente alla loro responsabilità;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sottoposti;
- riferire tempestivamente al Responsabile Risorse Umane ovvero all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri sottoposti.

Il rispetto del Codice Etico costituisce parte integrante del contratto di lavoro subordinato, in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e, come tale, ogni sua violazione sarà perseguita e sanzionata dalla Società nel rispetto di quanto previsto dai rispettivi CCNL applicabili e dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori). Si rimanda al Codice disciplinare adottato dalla Società per le violazioni del D.lgs. 231/2001 e del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

5.3 Obblighi per i collaboratori ed i consulenti

I collaboratori, i consulenti ed i lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore di Swisslog Healthcare Italy S.r.l., devono conoscere e sottoscrivere l'adesione ai principi ed alle regole

previste dal presente Codice Etico, quale elemento essenziale della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'azienda e tali soggetti.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare la risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

Si rimanda al Codice disciplinare adottato dalla Società per le violazioni del D.lgs. 231/2001 e del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

5.4 Obblighi per i soggetti terzi

Tutti coloro che, agendo in nome o per conto di Swisslog Healthcare Italy S.r.l., entrano in contatto con soggetti terzi, devono informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal presente Codice Etico, richiedendo l'adesione ed il rispetto.

A tal fine, nei contratti con i terzi, la Società prevede l'introduzione di apposite clausole contrattuali e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte a formalizzare l'impegno al rispetto del Codice Etico adottato. In caso di rifiuto da parte dei terzi destinatari, ogni soggetto è tenuto a comunicarlo ai propri responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte delle Società dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 cod. civ.

Si rimanda al Codice disciplinare adottato dalla Società per le violazioni del D.lgs. 231/2001 e del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

5.5 Controlli interni

Swisslog Healthcare Italy S.r.l. promuove l'esercizio del controllo interno quale pratica virtuosa che contribuisce in maniera significativa al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti adottati dalla Società allo scopo di gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

5.6 Organismo di Vigilanza

Ai sensi degli art. 6 del D.Lgs. 231/01, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. ha nominato un Organismo di Vigilanza al quale spetta il controllo sull'adeguatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo adottato dalla Società in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante.

5.7 Segnalazioni all'OdV e Whistleblowing

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello di organizzazione e gestione e del presente Codice Etico venga a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o di violazioni, anche potenziali, del Modello e del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione

delle funzioni svolte, deve, a tutela dell'integrità della Società, farne tempestiva segnalazione circostanziata, all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, può essere effettuata con le seguenti modalità:

- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai soli membri dell'OdV: odv@swisslog.com;
- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai membri dell'OdV e del CdA: whistleblowing@swisslog.com.

Le segnalazioni, effettuate con le modalità sopra indicate, possono essere effettuate mediante l'apposito modello messo a disposizione dalla Società e contenuto nella Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione, oppure in forma libera, contenente indicazioni circa i dati del segnalante, la data/periodo in cui si è verificato il fatto, il luogo in cui si è verificato il fatto, la descrizione del fatto, l'autore/gli autori del fatto, gli altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto o in grado di riferire sullo stesso e ogni altra circostanza idonea a ricostruire il fatto.

Detti canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, in conformità alla legge sul Whistleblowing ed alle tutele in essa riconosciute.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

5.8 Violazioni del Codice etico e sanzioni

In caso di violazioni del Codice Etico, Swisslog Healthcare Italy S.r.l. adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove espressamente previsto, provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori, nel rispetto della legge e delle vigenti previsioni, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivati dalle violazioni.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, anche con riferimento alla rilevanza delle stesse quale illecito disciplinare.

Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori esterni saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

Si rimanda al Codice disciplinare adottato dalla Società per le violazioni del D.lgs. 231/2001 e del Modello di organizzazione e gestione adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001.

6 Disposizioni finali

6.1 *Conflitto con il Codice*

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

6.2 *Modifiche al Codice*

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione. Il presente Codice è - almeno annualmente - fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organo di Vigilanza.

Allegato: Dichiarazione di presa visione e accettazione del Codice etico

Io sottoscritto,,
Codice fiscale, dichiaro di aver ricevuto e letto la mia copia
personale del presente Codice Etico.

Io sottoscritto dichiaro, inoltre di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole
di condotta contenute nel presente Codice.

Io sottoscritto dichiaro, da ultimo, di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel
presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alla violazione di tali regole.

Data

Firma