

GOVERNANCE			
DOCUMENTO		TIPO	
CODICE	TITOLO	Gestione	Registrazione
PEX231-CE	Codice Etico	X	

Emesso da	Data	Verificato da	Data	Approvato da	Data
Amministratore Delegato	Mag. '13	Organismo di Vigilanza	Mag. '13	Consiglio di Amministrazione	Mag. '13
Paolo Morfino		Fabrizio Meo		Giuseppe Morfino	
Distribuzione					
Intera organizzazione					

Versione	Data	Modifiche
1.0	14 ottobre 2006	Emissione
2.0	15 maggio 2012	Aggiornamento
3.0	15 maggio 2013	Aggiornamento



I contenuti del Modello sono informati al rispetto dei principi sanciti dal Codice Etico. Ancorché ontologicamente autonomo, quindi, esso rappresenta una componente essenziale del Modello.

Il Codice Etico consta degli articoli in appresso.



Sommario

Premessa	4
Articolo 1 – Principi generali di condotta negli affari.....	5
Articolo 2 – Amministrazione, organizzazione e controllo.....	6
Articolo 3 – Risorse umane ed aziendali	7
Articolo 4 – Mercato	14
Articolo 5 – Ambiente e collettività	15
Articolo 6 – Igiene e sicurezza del lavoro.....	16
Articolo 7 – Rapporti con i terzi	18
Articolo 8 – Marchi e segni distintivi – diritti d’autore	26
Articolo 9 – Contabilità e controllo.....	27



Premessa

1. Il Codice Etico adottato dall'organo amministrativo della Società enuncia i valori dell'etica ed i principi di comportamento al rispetto dei quali la Società informa la propria attività d'impresa.
2. Gli organi sociali, il personale dipendente, i fornitori, i clienti, i collaboratori e i partners della Società sono resi edotti delle previsioni del Codice Etico affinché le osservino e vi ispirino costantemente il proprio comportamento, in qualunque contesto essi siano chiamati ad operare con la Società.
3. I comportamenti inosservanti del Codice Etico sono perseguiti e sanzionati.



Articolo 1 – Principi generali di condotta negli affari

- 1.1. La Società persegue la crescita dell'impresa costantemente osservando la legge e salvaguardando i valori della correttezza e dell'integrità.
- 1.2. Ogni scelta imprenditoriale della Società è finalizzata alla creazione di valore nel rispetto dei criteri di competitività e concorrenza, degli interessi della clientela e dei diritti dei soggetti coinvolti.
- 1.3. La Società non persegue scopi illeciti e non ricorre a mezzi illeciti per raggiungere propri obiettivi sia nei rapporti con le istituzioni, gli enti e i funzionari pubblici che nei rapporti con le imprese private, sia nei riguardi della collettività che nei riguardi di dipendenti, collaboratori, partners, fornitori e clienti.
- 1.4. La Società rifugge da ogni pratica fraudolenta, abusiva, collusiva o elusiva di norme.
- 1.5. La Società si adopera in ogni modo da evitare che dalla propria attività possano derivare danni ingiusti.
- 1.6. La Società armonizza la propria attività ed il proprio ruolo nelle realtà socio-economiche con le quali è chiamata ad interagire. Nondimeno, le specificità sociali, economiche e culturali degli ambienti e dei contesti nei quali la Società opera non costituiscono motivo di inosservanza dei principi e dei valori cui la propria attività è improntata.



Articolo 2 – Amministrazione, organizzazione e controllo

- 2.1. La Società osserva principi e regole di corretta amministrazione, assicurando costantemente l'adeguatezza e il corretto ed effettivo funzionamento del proprio sistema organizzativo ed amministrativo.
- 2.2. Le previsioni del Codice Etico informano i modelli di organizzazione, di gestione e di controllo ed i sistemi di regole adottati dalla Società.
- 2.3. Le procedure adottate dalla Società per la formazione e l'attuazione delle decisioni, la gestione delle risorse ed il controllo assicurano la liceità, la legittimità, la coerenza, la congruità, la documentazione e la verificabilità delle azioni della Società medesima.
- 2.4. Ogni decisione afferente la gestione dell'impresa è adottata nel rispetto delle attribuzioni e competenze ripartite e delle autorizzazioni previste.
- 2.5. La Società assicura il corretto utilizzo dei propri sistemi informatico e telematico e salvaguarda l'integrità di dati, informazioni e programmi.



Articolo 3 – Risorse umane ed aziendali

3.1. - Tutela delle risorse umane

3.1.1. Fidia considera le risorse umane quale elemento indispensabile per la sua esistenza e il suo sviluppo, e considera la professionalità e l'impegno di dipendenti e collaboratori valori essenziali per il raggiungimento dei propri obiettivi. I seguenti principi, conformemente alle leggi nazionali ed internazionali in materia, confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, garantiscono l'equità di trattamento di dipendenti e collaboratori ed escludono qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti dei medesimi.

3.1.2. La Società assicura il rispetto di ogni norma di legge in materia giuslavoristica. In particolare non impiega in alcuna forma direttamente o indirettamente manodopera straniera irregolare o lavoro minorile. La Società si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti economici con fornitori che impieghino lavoro minorile o manodopera straniera irregolare come sopra definite

3.1.3. Fidia rispetta e tutela la dignità, la salute, la sicurezza e la privacy dei propri dipendenti e collaboratori, provvedendo ad informarli, al momento dell'assunzione ed a seguito di modifiche dei processi di produzione, in ordine ai loro diritti e ai rischi nei quali possono incorrere nello svolgimento della loro prestazione lavorativa.



3.1.4. Fidia tutela, in particolare, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni lavorative conformi alla normativa vigente in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

3.1.5. Fidia tutela la dignità dei propri dipendenti e collaboratori e vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità individuale.

3.2. - Rapporti con i dipendenti ed i collaboratori

3.2.1. Nel selezionare i dipendenti ed i collaboratori, Fidia si astiene da comportamenti discriminatori, valutando i candidati esclusivamente sulla base di criteri di merito, di competenza e di professionalità e tenendo conto delle effettive esigenze aziendali, ivi incluse quelle inerenti la sicurezza aziendale ed il vincolo fiduciario.

3.2.2. Il principio delle pari opportunità e il riconoscimento delle potenzialità professionali, delle competenze e dei risultati raggiunti da ognuno sono principi ispiratori dell'avanzamento professionale e della formazione dei dipendenti.

Eventuali sistemi premianti sono adottati esclusivamente sulla base di criteri oggettivi e trasparenti ed individuando obiettivi realistici e coerenti con l'andamento aziendale.

3.2.3. Il responsabile di ciascun ufficio o reparto deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la



formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione cui sono adibiti, evitando ogni forma di discriminazione per ragioni di razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale, condizione di salute, disabilità, età, nazionalità, idee politiche, religione o convinzioni personali.

3.2.4. Nella stipulazione dei contratti con i dipendenti ed i collaboratori, Fidia si conforma alle regole stabilite dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigenti.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti ed i collaboratori, Fidia riconosce e tutela tutti i diritti di cui questi godono, tenuto conto anche della loro posizione di subordinazione al potere direttivo, organizzativo e gerarchico.

3.2.5. Fidia vigila affinché non siano posti in essere comportamenti volti ad indurre o costringere, direttamente o indirettamente, dipendenti e collaboratori a tenere condotte contrarie a quanto previsto dalla legge, dallo statuto, dal Codice Etico o dalle procedure aziendali.

3.2.6. Fidia tutela e promuove la formazione dei propri dipendenti e collaboratori, allo scopo di arricchirne l'esperienza ed il patrimonio professionale e culturale.

Fidia promuove, altresì, la comunicazione tra il personale dirigente ed i collaboratori, al fine di fornire loro direttive comportamentali e professionali.



La comunicazione interna è attuata attraverso l'utilizzo di strumenti differenziati per obiettivi, destinatari e contenuti.

3.3. - Tutela dell' Ambiente di lavoro

3.3.1. Fidia considera inaccettabile, sia all'interno sia all'esterno del luogo di lavoro, qualsiasi tipo di molestia connessa alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbia lo scopo e/o l'effetto di offendere la dignità della persona a cui tali molestie sono rivolte.

3.3.2. Tutti i dipendenti e collaboratori devono contribuire al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, decoroso e collaborativo, nel quale sia sempre tutelata e rispettata la dignità di ciascuno.

3.3.3. Tutti i dipendenti e collaboratori devono evitare comportamenti, anche scherzosi o pseudo tali, che possano creare un clima intimidatorio od offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine, voluto o meno, di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

3.4. - Rapporti con la Società

3.4.1. Il comportamento di ogni dirigente, dipendente e collaboratore deve conformarsi ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza e professionalità espressi da Fidia nonché al rispetto delle regole del Codice Etico, delle norme legislative e contrattuali regolanti il rapporto di lavoro e delle procedure aziendali.



Dipendenti e collaboratori sono tenuti ad astenersi da comportamenti e dichiarazioni che possano pregiudicare l'immagine ovvero ledere l'identità di Fidìa.

3.5. - Risorse aziendali

3.5.1. I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad impiegare beni, mezzi e risorse aziendali nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Nell'utilizzo dei beni, dei mezzi e delle risorse aziendali, essi sono, pertanto, vincolati ad assumere comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'uso.

3.5.2. Ciascun dipendente e collaboratore è responsabile di beni, mezzi e risorse a lui affidati ed è tenuto ad informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico circa il loro utilizzo in contrasto con la destinazione d'uso.

Dipendenti e collaboratori sono tenuti ad evitare ogni impiego non razionale delle risorse aziendali.

3.6. - Obblighi

3.6.1. Il presente Codice è parte integrante e sostanziale del rapporto di lavoro di ogni dirigente e dipendente di Fidìa.

Fidìa esige da tutti i dirigenti e dagli altri dipendenti la rigorosa osservanza di tutte le disposizioni del Codice.



3.6.2. Qualsiasi violazione al Codice sarà severamente valutata e potrà essere seguita dall'adozione di adeguate misure sanzionatorie che, in casi di particolare gravità, potranno giungere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

3.6.3. Tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a:

- a. leggere e comprendere il Codice e seguire i corsi di formazione che l'Azienda riterrà opportunamente di organizzare;
- b. tenere comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere Fidia e/o comprometterne l'immagine;
- c. segnalare tempestivamente all'Ufficio del Personale eventuali violazioni al Codice;
- d. cooperare alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo la più stretta riservatezza in merito.

3.7. - Dipendenti in posizioni di responsabilità

3.7.1. Chiunque all'interno di Fidia rivesta un ruolo di superiore gerarchico, responsabile di settore o di reparto o dirigente deve rappresentare un esempio per gli altri dipendenti e favorire un clima sereno, decoroso e collaborativo, proponendo una guida conforme ai principi contenuti nel Codice.



3.7.2. Tutti i superiori gerarchici, i responsabili di settore o di reparto e i dirigenti sono tenuti a segnalare prontamente ogni caso di mancata osservanza del Codice e hanno la responsabilità di assicurare la tutela di coloro che avessero effettuato la segnalazione di violazioni del Codice e di adottare e applicare, sentito l'Ufficio del Personale, misure sanzionatorie commisurate alla violazione commessa e sufficienti a costituire un deterrente per ulteriori violazioni.



Articolo 4 – Mercato

- 4.1. La Società impronta la propria presenza sul mercato al pieno rispetto della concorrenza e delle regole e leggi che la tutelano osservando le regole nazionali e internazionali vigenti nelle diverse aree in cui svolge le proprie attività.
- 4.2. Nessun dipendente o collaboratore della Società può intraprendere iniziative finalizzate a incidere in modo scorretto sul mercato.
- 4.3 La Società e i suoi dipendenti e collaboratori si astengono dalla ricerca di accordi illeciti per il controllo dei prezzi, da accordi per la ripartizione territoriale del mercato, e da ogni altra azione tendente a creare condizioni di vantaggio illecito o a deformare le regole che governano il libero mercato.
- 4.4 La Società e i suoi dipendenti e collaboratori condannano ogni forma di associazione che persegua fini illeciti e immorali.



Articolo 5 – Ambiente e collettività

- 5.1 La Società assicura il rispetto di ogni norma di legge in materia di tutela dell'ambiente e del territorio.
- 5.2 L'impiego di prodotti pericolosi avviene nel rigoroso rispetto della regolamentazione vigente.
- 5.3 Sono adottate le misure necessarie ad evitare incidenti che possano recare danno alla collettività ed all'ambiente.
- 5.4 La Società garantisce la sicurezza dei prodotti e dei servizi offerti.



Articolo 6 – Igiene e sicurezza del lavoro

- 6.1. La Società rispetta e s’impegna a far rispettare dai propri fornitori la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.
- 6.2. La Società assicura il rispetto di ogni norma di legge in tema di salute e sicurezza del lavoro.
- 6.3. La società adotta le decisioni di ogni tipo e ad ogni livello osservando i seguenti principi e criteri fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a. evitare i rischi;
 - b. valutare i rischi che non possono essere evitati;
 - c. combattere i rischi alla fonte;
 - d. adeguare il lavoro all’uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
 - e. tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
 - f. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
 - g. programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l’organizzazione del lavoro,



le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

- h. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.



Articolo 7 – Rapporti con i terzi

7.1. - Rapporti con i terzi in generale

7.1.1. In coerenza con i principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento e dal presente Codice, è fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori di Fidia S.p.A. di fare o promettere a terzi, sia in forma diretta che indiretta, dazioni di danaro o di qualsiasi altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società, propri o di terzi nonché di accettare per sé o per altri la promessa ovvero la dazione di somme di danaro o di qualsiasi altra utilità per promuovere o favorire indebitamente l'interesse di terzi. È consentita soltanto l'elargizione ovvero l'accettazione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, relativi ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, nel rispetto delle procedure interne.

7.2. - Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed altri soggetti rilevanti

7.2.1. I rapporti tra (a) i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori, da un lato, e, dall'altro, (b) la Pubblica Amministrazione, sia italiana che di altro Stato, le Istituzioni Comunitarie, gli Organismi, gli Enti e le Agenzie Internazionali e, in genere, i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, anche se privati, devono essere sempre ispirati ai principi di legalità,



lealtà, correttezza e trasparenza espressi dal nostro ordinamento, avuto specifico riguardo alle finalità di prevenzione dei reati di cui al d.lgs. n. 231/2001.

Fidia S.p.A. si impegna ad evitare di trarre qualsiasi forma di indebito vantaggio da eventuali rapporti personali o di parentela con funzionari della Pubblica Amministrazione e degli altri soggetti rilevanti indicati al precedente paragrafo, sub lett. (b).

7.2.2. È fatto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori di Fidìa S.p.A. di fare o promettere a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione e degli altri soggetti rilevanti indicati nel precedente paragrafo 6.2.1., lett. (b), anche in forma indiretta, dazioni di danaro o altra utilità, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della Società, propri o di terzi. È consentita soltanto l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, nel rispetto delle procedure interne.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori: promettere o concedere danaro o altra utilità ovvero presentare dichiarazioni e certificazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri al fine di ottenere indebitamente il rilascio di concessioni, licenze, autorizzazioni, contributi, erogazioni, finanziamenti, agevolazioni contributive, previdenziali o assistenziali ovvero di altri provvedimenti da parte



della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti indicati nel precedente paragrafo 6.2.1., lett. (b); impedire od ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive e di vigilanza da parte della Pubblica Amministrazione o degli altri soggetti rilevanti di cui al precedente paragrafo 6.2.1., lett. (b); adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione o gli altri soggetti rilevanti di cui al precedente paragrafo 6.2.1., lett. (b), in sede o ad esito di procedure ad evidenza pubblica ed altre attività negoziali.

7.2.3. La formulazione di proposte ed offerte, nell'ambito di procedure di affidamento di commesse pubbliche o in sede di definizione di contratti con la Pubblica Amministrazione e gli altri soggetti rilevanti indicati nel precedente paragrafo 6.2.1., alla lett. (b), sono effettuati in coerenza con le strategie, i piani e le procedure aziendali, con particolare riferimento alla connessa valutazione degli oneri e degli investimenti per la Società.

7.2.4. Fidia S.p.A., nel valutare l'attività di produzione legislativa, regolamentare ed amministrativa, nei settori di interesse per la Società stessa, adotta sempre una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi atteggiamento di natura collusiva o coercitiva.

7.2.5. Fidia S.p.A. intrattiene con tutte le Autorità che svolgono funzioni ispettive, di vigilanza, di regolazione e di garanzia, rapporti improntati alla piena e fattiva collaborazione, mettendo a disposizione, con tempestività, qualsiasi informazione richiestale



nello svolgimento delle attività istruttorie e conformandosi ai provvedimenti emanati.

7.2.6. Fidia S.p.A. si astiene e censura qualsivoglia iniziativa atta a indurre amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori e terze parti in genere a non rendere dichiarazioni all'autorità giudiziaria o a rendere alla medesima dichiarazioni reticenti e/o mendaci.

7.3. - Rapporti con Partiti politici, Organizzazioni sindacali, Associazioni ed altri enti rappresentativi

7.3.1. Fidia S.p.A. impronta ogni rapporto con organizzazioni sindacali, partiti politici ed altri enti e loro rappresentanti o candidati ai più elevati principi di trasparenza e correttezza e mantiene una stretta osservanza delle leggi vigenti.

Fidia S.p.A. si astiene dall'erogare contributi in denaro, merci, servizi o altri benefit, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali o ad Associazioni ed altri enti rappresentativi di interessi collettivi o diffusi. Eventuali contributi versati da parte di dipendenti di Fidia S.p.A., così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente effettuati a titolo personale e volontario.

Allo stesso modo, Fidia S.p.A. si astiene da qualsiasi forma di pressione finalizzata ad ottenere indebiti favori o trattamenti privilegiati nei confronti di Partiti politici, Organizzazioni sindacali o altri enti rappresentativi, anche al fine di influenzarne la condotta nell'ambito di procedimenti giurisdizionali a proprio carico o al fine



di prevenire eventuali contestazioni in ordine alle proprie iniziative ed attività.

7.3.2. È, tuttavia, possibile, per Fidia S.p.A., contribuire all'attività di Partiti politici, Organizzazioni ed Associazioni ed altri enti rappresentativi, anche mediante l'elargizione di risorse finanziarie, soltanto nei casi e con le modalità previste dalla legge e, comunque, nell'ambito di specifici progetti ed iniziative chiaramente individuate, rispettando precisi criteri di condotta, quali la destinazione chiara e documentabile delle risorse e l'espressa autorizzazione da parte dell'organo amministrativo.

7.4. - Fornitori e appaltatori

7.4.1. Fidia S.p.A. si pone come obiettivo principale la creazione di rapporti con fornitori ed appaltatori ispirati ai principi della legalità, correttezza, lealtà e trasparenza e vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con fornitori e appaltatori siano improntati alla massima correttezza e serietà e siano condotti nel rispetto della normativa vigente.

Nella selezione e nelle relazioni con fornitori e appaltatori, Fidia S.p.A. valuta, in maniera obiettiva ed in coerenza con la pianificazione aziendale, la convenienza economica per la Società, con particolare riferimento agli obiettivi della redditività e della liquidità, nonché la posizione sul mercato, le capacità tecniche e la complessiva affidabilità dei suoi interlocutori.



In particolare, Fidia S.p.A. tiene conto di elementi quali: la solidità finanziaria, l'esperienza acquisita nel settore, l'affidabilità dimostrata nei rapporti con la Società, le risorse e le capacità tecniche e progettuali, anche sulla base di specifici collaudi dei relativi prodotti, la capacità produttiva e l'adozione di sistemi di controllo della qualità aziendale e della sicurezza dei prodotti coerenti con quelli richiesti da Fidia S.p.A..

7.4.2. I rapporti con i fornitori e gli appaltatori sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

7.5. - Consulenti, mediatori ed intermediari

7.5.1. Fidia S.p.A. si pone come obiettivo principale la creazione di rapporti, con consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera, ispirati ai principi della legalità, correttezza, lealtà e trasparenza.

7.5.2. Nella selezione dei propri consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera, Fidia S.p.A. adotta esclusivamente criteri di merito, affidabilità, competenza e professionalità.

7.5.3. I rapporti con consulenti, mediatori, intermediari ed altri prestatori d'opera sono regolati da specifici accordi, improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

7.6. - Clienti e committenti



7.6.1. Fidia S.p.A. si pone come obiettivo principale la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti e committenti nonché la creazione di rapporti ispirati ai principi della legalità, correttezza, lealtà e trasparenza.

7.6.2. Fidia S.p.A. vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con clienti e committenti siano improntati alla massima correttezza e siano condotti nel rispetto della normativa vigente; vigila, altresì, sulla costante rispondenza, ai principi ed alle politiche aziendali, degli accordi con clienti e committenti aventi durata pluriennale.

7.6.3. I rapporti con i clienti ed i committenti sono regolati da specifici accordi, i quali sono improntati alla massima chiarezza e comprensibilità.

7.7. - Sponsorizzazioni e patrocinii. Rapporti con la stampa e i mass-media. Convegni, mostre, fiere ed altre manifestazioni

7.7.1. Le attività di sponsorizzazione e di patrocinio possono avere ad oggetto manifestazioni, eventi ed iniziative di carattere sportivo, culturale, sociale, umanitario o ambientale ovvero che riguardino altri temi di interesse generale, purché offrano garanzia di serietà e qualità.

In ogni caso, nella stipula dei contratti di sponsorizzazione o patrocinio, Fidia S.p.A. tiene una condotta corretta e trasparente, evitando qualsiasi pressione sui soggetti interessati.



7.7.2. I rapporti con la stampa e gli altri mass-media e la partecipazione, in nome o per conto di Fidia S.p.A., a convegni, fiere, mostre ed altre manifestazioni, sono gestiti unicamente dalle funzioni aziendali competenti; Fidia S.p.A. vigila, in ogni caso, affinché le informazioni diffuse in tali ambiti siano veritiere, trasparenti e coerenti con le politiche aziendali.



Articolo 8 – Marchi e segni distintivi – diritti d'autore

- 8.1. La Società garantisce la tutela dei marchi e segni distintivi ovvero di brevetti, modelli o disegni.
- 8.2. La Società non utilizza diritti di proprietà industriale ovvero opere dell'ingegno di terzi al di fuori dei casi consentiti dalla legge.
- 8.3. Tutti i dipendenti e collaboratori devono trattare con la dovuta riservatezza e proteggere le idee, i modelli e altre forme di proprietà intellettuale sviluppate nell'ambito dell'attività lavorativa aziendale, in relazione alle quali la società potrà provvedere ad ottenere, a proprio nome, la copertura brevettuale o qualsiasi altro tipo di protezione dei diritti di proprietà intellettuale, fatti salvi i diritti individuali dei dipendenti e collaboratori riconosciuti dalla legge.
- 8.4. La Società s'impegna a non realizzare progetti e/o prodotti che possano risultare in violazione dei diritti di proprietà intellettuale di terzi.
- 8.5. La Società provvede affinché tra i suoi collaboratori interni ed esterni l'attività di duplicazione, riproduzione, detenzione, utilizzo, noleggio, distribuzione e diffusione delle opere coperte da diritto d'autore, sia effettuata in conformità alla legge sul diritto d'autore sia per la predisposizione dei materiali didattici sia per quanto riguarda l'utilizzo di video, software, immagini fotografiche, ecc.
- 8.6. Tutti i dipendenti e collaboratori sono vincolati al rispetto delle condizioni degli accordi di licenza in ogni caso in cui la Società sia autorizzata su licenza ad utilizzare le proprietà di un soggetto terzo.



Articolo 9 – Contabilità e controllo

- 9.1. La Società assicura l'adeguatezza oltre che il corretto ed effettivo funzionamento dell'assetto contabile adottato, provvedendo alla regolare tenuta della contabilità ed alla corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, nel rispetto delle norme e dei principi regolatori.
- 9.2. La Società assicura la corrispondenza dei bilanci d'esercizio alle risultanze delle scritture contabili e la loro conformità alle norme ed ai principi regolatori.
- 9.3. La Società adotta modelli di pianificazione e controllo coerenti e adeguati al proprio assetto contabile.
- 9.4. La Società garantisce che tutte le operazioni effettuate siano debitamente autorizzate, documentate, verificabili, legittime, coerenti, registrate e contabilizzate.
- 9.5. La Società adotta processi di business che assicurino scelte gestionali improntate a rigorose analisi economiche e prudenti valutazioni dei rischi, a garanzia dell'ottimale impiego di beni e risorse.
- 9.6. La Società assicura la lecita provenienza del denaro, dei beni e delle utilità impiegati.