

CODICE ETICO

INDICE

1.	Premessa	pag. 3
2.	Ambito di applicazione e destinatari	pag. 3
3.	Principi e valori di AXACTOR ITALY	pag. 3
3.1	Etica e valori	pag. 4
3.2	Rispetto di leggi e regolamenti vigenti	pag. 4
3.3	Correttezza, trasparenza e imparzialità	pag. 5
3.4	Riservatezza	pag. 5
3.5	Contributo professionale delle risorse umane	pag. 5
3.6	Ambiente e condizioni di lavoro	pag. 5
3.7	Innovazione ed eccellenza tecnologica	pag. 5
3.8	Tutela della persona	pag. 5
4.	Principi concernenti la gestione aziendale	pag. 6
4.1	Amministrazione e bilancio	pag. 6
4.2	Controlli interni	pag. 6
4.3	Conflitti di interesse e operazioni con parti correlate	pag. 6
5.	Rapporti con dipendenti e collaboratori	pag. 6
5.1	Selezione e gestione delle risorse umane	pag. 6
5.2	Sicurezza e salute	pag. 7
5.3	Tutela dell'integrità psico-fisica e morale	pag. 7
5.4	Privacy	pag. 7
5.5	Diligenza e buona fede	pag. 7
5.6	Conflitti d'interessi	pag. 8
5.7	Riservatezza	pag. 8
5.8	Tutela del patrimonio aziendale	pag. 8
6.	Rapporti con i clienti	pag. 8
6.1	Contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo	pag. 9
7.	Rapporti con i Partner Commerciali	pag. 9
8.	Rapporti con i fornitori/outsourcer	pag. 9
9.	Rapporti con le Istituzioni Pubbliche	pag. 10
10.	Comunicazione esterna	pag. 10
11.	Modalità di attuazione	pag. 11

1. PREMESSA

Sempre più imprese oggi sono chiamate ad assumere una responsabilità più ampia, che non si esaurisce con gli effetti economici dell'attività che compiono, ma che riguarda una molteplicità di interessi che concernono la conservazione dell'ambiente naturale, la salute, il lavoro, il futuro, il benessere dell'intera collettività e la salvaguardia del sistema delle relazioni sociali.

AXACTOR ITALY S.p.A. (d'ora in poi "AXACTOR ITALY" o la "Società") si occupa prevalentemente della gestione di crediti di difficile esigibilità basando la propria attività su principi di onestà, lealtà e trasparenza.

Questo documento, denominato "Codice Etico", fornisce regole generali per affrontare e risolvere determinate problematiche connesse alle pratiche di business che la Società si trova quotidianamente ad affrontare, nonché alla disciplina di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Occorre, pertanto, che siano riconosciuti come interlocutori -o stakeholder- tutti i soggetti interni ed esterni che si interfacciano con l'impresa nello svolgimento della propria attività sia perché contribuiscono, anche se in maniera diversa e specifica, alla realizzazione della missione, sia perché di tale attività subiscono gli effetti positivi e negativi.

AXACTOR ITALY ha perciò deciso di dotarsi di questo Codice etico, strumento di governance, che:

- esplicita i valori in cui la Società crede e sui quali vuole impegnarsi;
- declina i principi di condotta che ne discendono nel contesto della relazione con ciascun stakeholder;
- innalza necessariamente il livello di coerenza che ciascuno all'interno dell'azienda dovrà tenere per meritare la fiducia di tutti gli interlocutori.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il presente Codice Etico stabilisce l'insieme dei principi e delle regole di comportamento cui devono attenersi gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro temporaneo, i consulenti ed i collaboratori a qualunque titolo, gli agenti, i procuratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a conoscerlo e a conformarsi alle disposizioni in esso contenute, contribuendo attivamente alla diffusione e all'osservanza dello stesso per tutto il periodo in cui svolgano attività per la Società.

3. PRINCIPI E VALORI DI AXACTOR ITALY

La Società, nel perseguire la propria missione, conforma la propria condotta ai valori del presente Codice etico con spirito di correttezza, trasparenza e imparzialità.

Le linee di comportamento in esso contenute, consentono di attuare tali valori in

ogni aspetto dell'attività svolta dalla Società, la quale, a tal riguardo, si impegna:

- ad assicurare e promuovere al proprio interno il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dei principi di trasparenza, lealtà e correttezza comunemente accettati nella conduzione della propria attività;
- ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le regole organizzative e procedurali da essa adottate;
- a promuovere e richiedere il rispetto di tutte le leggi, i regolamenti, i principi e le regole organizzative e procedurali di cui ai punti precedenti anche da parte dei collaboratori, dei propri clienti e fornitori;
- a garantire il rispetto della professionalità e dell'integrità fisica e morale dei propri dipendenti, nonché la tutela dell'ambiente e della sicurezza dei luoghi di lavoro;
- a evitare, prevenire e reperire ogni forma di discriminazione basata su sesso, età, preferenze sessuali, razza, nazionalità, condizioni fisiche o socio-economiche, credenze religiose e opinioni politiche.

3.1 Etica e valori

AXACTOR ITALY considera la propria reputazione e credibilità una risorsa essenziale da mantenere e sviluppare nei confronti di tutti i portatori di interessi, cioè di coloro che contribuiscono o che hanno comunque, un interesse al conseguimento della missione aziendale, nonché dei singoli gruppi, organizzazioni ed istituzioni.

Per AXACTOR ITALY, infatti, la responsabilità e correttezza sono i punti fermi nei comportamenti verso tutti i portatori di interessi, valorizzando la trasparenza nello svolgimento delle proprie attività e promuovendo l'adozione i comportamenti in linea con il principio di "etica professionale".

Per etica professionale si intende la consapevolezza dell'importanza dell'esistenza delle norme di comportamento che orientano al risultato di AXACTOR ITALY: ovvero quando non è importante solo il fare, ma anche il come fare.

Oltre che a regole codificate, essa è ispirata al rispetto degli altri, al senso di equità, alla ricerca della coerenza, alla responsabilizzazione singola e di gruppo, al rispetto degli impegni, alla crescita personale e professionale, ed in tal modo, contribuisce fortemente alla costruzione dell'immagine aziendale, della cultura d'impresa e del clima di lavoro.

Il rispetto delle regole etiche e della trasparenza nella conduzione degli affari costituisce una condizione necessaria, oltre che un vantaggio competitivo, per perseguire e raggiungere gli obiettivi della Società.

3.2 Rispetto di leggi e regolamenti vigenti

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti rappresenta un impegno fondante del rapporto tra l'azienda, gli organi sociali, i loro componenti ed ogni dipendente della società.

Tale impegno è esteso ai consulenti, fornitori, clienti e a chiunque abbia o intenda avere rapporti con la Società. Non saranno intrapresi o saranno interrotti i rapporti d'affari con coloro che non si allineano a questo principio.

L'azienda rifiuta il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, i fornitori e i concorrenti). Viene promossa l'adozione di tutti gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione di disposizioni di legge e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti.

La Società assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti il Codice etico.

3.3 Correttezza, trasparenza e imparzialità

Nei rapporti con i terzi interlocutori, quali gli agenti, i dipendenti, i clienti ed i fornitori, la Società adotta comportamenti improntati alla massima correttezza e trasparenza. La Società si attiene scrupolosamente a criteri oggettivi di valutazione e non ammette alcuna discriminazione basata sull'età, stato di salute, sesso, religione, razza, opinioni politiche e culturali.

3.4 Riservatezza

La Società mantiene riservati i dati e le informazioni, ivi inclusi quelli personali ed aziendali trattati in esecuzione dell'attività svolta per conto della clientela, assicurando il pieno e puntuale rispetto delle misure di sicurezza e protezione.

3.5 Contributo professionale delle risorse umane

La Società favorisce il continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali delle risorse umane con l'obiettivo di tutelarne ed accrescerne il valore.

3.6 Ambiente e condizioni di lavoro

La Società promuove la realizzazione di ambienti di lavoro sicuri e salubri e di condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale quali elementi atti a favorire l'integrità fisica e morale di dipendenti e collaboratori.

3.7 Innovazione ed eccellenza tecnologica

La Società assicura qualità, sicurezza, riservatezza, affidabilità e continuità dei servizi attraverso il costante allineamento dell'architettura informatica dell'evoluzione tecnologica.

3.8 Tutela della persona

La Società si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro professionalità morale, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio. Sono adottati criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori, ed è altresì vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, gestione e retribuzione del personale.

4. PRINCIPI CONCERNENTI LA GESTIONE AZIENDALE

4.1 Amministrazione e bilancio

La redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile deve essere effettuata nel rispetto delle leggi e dei regolamenti di settore vigenti tenendo conto della prassi e dei principi contabili più avanzati.

La contabilità ed il bilancio devono rappresentare fedelmente i fatti di gestione (economia, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza.

I singoli fatti gestionali e le transazioni, anche ai fini della individuazione dei motivi dell'operazione e dei diversi livelli di responsabilità, devono essere ricostruibili e rappresentati fedelmente nei sistemi amministrativi/contabili.

4.2 Controlli interni

Un sistema dei controlli interni efficiente ed efficace è condizione necessaria per assicurare il rispetto delle leggi, delle procedure interne, la protezione dei beni aziendali, una gestione efficiente ed un'amministrazione pronta a fornire dati contabili e finanziari veritieri e completi.

Tutti i destinatari del Codice sono pertanto chiamati a concorrere ed assicurare il miglior funzionamento del sistema dei controlli interni.

4.3 Conflitti di interesse e operazioni con parti correlate.

Gli organi di amministrazione agiscono nell'esclusivo interesse della Società impegnandosi a garantirne la sana e prudente gestione, nel rispetto delle disposizioni legislative e/o interne in materia di gestione dei conflitti di interesse e delle operazioni con parti correlate.

5. RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

5.1 Selezione e gestione delle risorse umane

Nella ricerca e selezione del personale, la Società adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, applicando il principio di pari opportunità senza favoritismi, abusi e discriminazioni di qualsiasi genere, con l'obiettivo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro.

La gestione e lo sviluppo delle risorse umane rappresenta per la Società un fattore strategico.

Per tale motivo:

- vengono promossi piani aziendali ed adeguati programmi di formazione volti a promuovere l'esplicazione delle capacità e delle competenze di ciascuno, nel rispetto del principio di valorizzazione delle proprie persone;
- vengono offerte pari opportunità e sviluppi professionali, sulla base di criteri di merito, senza alcuna forma di discriminazione;
- viene promossa la partecipazione responsabile delle persone;
- viene richiesto un impegno e un coinvolgimento attivo nel progetto di crescita dell'impresa, attraverso il quale raggiungere anche la propria realizzazione

professionale;

- la comunicazione viene improntata su criteri di correttezza, completezza, semplicità e trasparenza;
- sono adottate politiche gestionali e premianti in grado di riconoscere e valorizzare i contributi individuali e di gruppo al raggiungimento degli obiettivi.

5.2 Sicurezza e salute

La creazione e la gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, in conformità con le direttive nazionali ed internazionali in materia rappresenta per la Società un fattore di particolare importanza.

A tal riguardo la AXACTOR ITALY S.p.A. si impegna a promuovere e a diffondere tra i propri dipendenti comportamenti responsabili, attraverso la predisposizione di azioni preventive volte a preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale nonché dei terzi che frequentano i propri locali.

5.3 Tutela dell'integrità psico-fisica e morale

La Società tutela l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. A tal fine, pone in essere ogni azione atta a prevenire qualsiasi forma di molestia-psicologica, fisica e sessuale nei confronti dei dipendenti, in particolare provvedendo a contrastare:

- l'insorgenza e la diffusione di ogni forma di discriminazione, mobbing o comportamento vessatorio;
- evitare ogni forma di discriminazione per motivi legati al sesso, alle preferenze sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, sindacali e alle credenze religiose;
- assumere qualsiasi decisione gestionale relativa al personale, oltre che in base ai criteri di merito, nel rispetto delle pari opportunità.

5.4 Privacy

In ottemperanza alla vigente normativa sulla privacy la Società si uniforma alle prescrizioni ed informa ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione adottando le opportune misure per garantirne la riservatezza. La Società provvede altresì a definire il novero dei dati che ciascun dipendente/collaboratore esterno è legittimato a trattare. All'uopo provvede alla predisposizione e consegna di apposite lettere di nomina ad incaricato del trattamento dei dati.

5.5 Diligenza e buona fede

Ogni dipendente e/o collaboratore deve conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice.

Deve improntare la propria condotta al rispetto, alla cooperazione ed alla reciproca collaborazione, agendo lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste.

I dipendenti della Società, senza distinzione riguardo alla funzione esercitata e/o al livello di responsabilità assunto, devono conoscere ed attenersi alle disposizioni e procedure aziendali, in particolare a quelle in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza e di tutela della privacy.

5.6 Conflitti d'interessi

Ciascun dipendente e/o collaboratore ha il dovere di prestare la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della Società, evitando qualunque situazione di conflitto che possa recare pregiudizio o determinare situazioni di illecito vantaggio a proprio favore, anche attraverso familiari.

La Società si attende che i dipendenti evitino anche la semplice apparenza di conflitto di interessi e che si astengano dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari delle quali siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni. Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso si verifichi una situazione di conflitto di cui sopra, anche di fronte all'insorgenza di un interesse proprio solo potenziale, ciascun dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda.

5.7 Riservatezza

I dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, piani ecc., conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere l'immagine o gli interessi dei clienti e dell'azienda.

5.8 Tutela del patrimonio aziendale

Ogni dipendente/collaboratore esterno è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici in uso presso la Società. Al dipendente e collaboratore non è consentito fare copie di programmi su licenza per uso aziendale o per terzi, utilizzare gli strumenti aziendali di posta elettronica per inviare messaggi di posta elettronica per finalità diverse da quelle lavorative e comunque tali da arrecare danno all'immagine aziendale o a quella di soggetti terzi: navigare su siti internet dal contenuto illecito o comunque estranei all'attività lavorativa.

I dipendenti devono operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

6. RAPPORTI CON I CLIENTI

Nello svolgimento dell'attività la AXACTOR ITALY S.p.A. non discrimina i propri clienti in base alla loro nazionalità, religione o genere, tenendo conto delle diverse condizioni economiche nelle quali versano e di particolari situazioni di difficoltà.

I rapporti e i contratti stipulati con la clientela devono essere conformi alle disposizioni di legge ed improntati a criteri di semplicità, chiarezza e completezza, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole e/o scorretta comunque realizzata. La Società fornisce tempestivo riscontro delle esigenze delle proprie controparti contrattuali, costituisce per la Società un obiettivo primario anche al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

6.1 Contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo

Tutti i destinatari del Codice Etico che operano per conto della AXACTOR ITALY S.p.A. sono tenuti ad esercitare la propria attività nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio valutando sotto il profilo della correttezza e della trasparenza le operazioni compiute dalla clientela e operando in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio e delle procedure interne di controllo.

7. RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI

Nei rapporti con i partner commerciali AXACTOR ITALY S.p.A. si impegna a mantenere la massima correttezza e collaborazione, finalizzata a perseguire una sempre maggiore reciproca soddisfazione, seppur nell'ambito dei rispettivi interessi economici.

La selezione e la gestione dei rapporti di collaborazione con i partner commerciali sono effettuate in funzione di specifiche procedure basate su elementi di carattere oggettivo.

È possibile instaurare rapporti solo con quei partner che si ispirano a principi etici assimilabili a quelli prescritti dal presente Codice, con particolare riguardo ai principi ed alle limitazioni contenute nel presente Codice.

È fatto obbligo a tutti i dipendenti segnalare tempestivamente alla propria Direzione di appartenenza qualsiasi comportamento che appaia contrario ai principi del Codice.

8. RAPPORTI CON I FORNITORI/OUTSOURCER

La AXACTOR ITALY S.p.A. gestisce l'acquisto di beni e servizi secondo principi di trasparenza e correttezza, rifiutando qualsiasi meccanismo che possa risultare discriminante per alcuni.

Per tale motivo, sono utilizzati criteri predeterminati di selezione, valutazione e gestione dei fornitori che, da un lato, prendono in considerazione l'affidabilità tecnica, economica e patrimoniale di questi ultimi, e, dall'altro, prevedono l'applicazione di dispositivi di monitoraggio costante della qualità di prestazioni e dei beni/servizi forniti.

Per assicurare imparzialità e competenza, l'attivazione ed il monitoraggio dei rapporti con i fornitori/ outsourcer sono assegnati da una specifica funzione organizzativa non direttamente legata all'area operativa. Inoltre, l'adesione ai principi sopraindicati è assicurata da procedure e comportamenti che disciplinano la fase di trattativa, stipula del contratto, controllo sui beni e servizi erogati e infine dalla tenuta ed aggiornamento periodico di un "Albo dei Fornitori".

9. RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

I rapporti con le Autorità di Vigilanza, le Istituzioni e gli Enti Pubblici in genere, sono tenuti dai soggetti a ciò deputati dalla normativa interna.

In ogni caso, i comportamenti degli Organi Sociali, dei dipendenti e dei collaboratori di AXACTOR ITALY S.p.A. nei confronti della Pubblica amministrazione devono ispirarsi alla massima correttezza e trasparenza nel rispetto dei reciproci ruoli escludendo ogni comportamento e/o atteggiamento volto ad influenzarne impropriamente e indebitamente l'operato.

In particolare è fatto divieto di ricevere e/o indebitamente offrire o promettere a funzionari e/o impiegati pubblici o comunque ad incaricati di pubbliche funzioni, benefici, doni ed utilità di qualsiasi genere, sia diretti sia indiretti.

Gli Organi Sociali, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad osservare scrupolosamente la normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività e le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni e/o dalle Autorità di Vigilanza.

AXACTOR ITALY S.p.A. collabora con le Autorità, dando scrupolosa e piena osservanza alle loro disposizioni, assicurando il completo accesso alle informazioni richieste dagli Organi preposti a funzioni ispettive e ampia collaborazione nel corso delle procedure istruttorie.

10. COMUNICAZIONE ESTERNA

AXACTOR ITALY S.p.A. nella predisposizione di comunicazioni, segnalazioni, prospetti ed avvisi diretti a Pubbliche Autorità, al mercato, alla clientela, ai fornitori, ai propri collaboratori e dipendenti, si attiene a principi di trasparenza, completezza e veridicità.

Ciò al fine di assicurare il pieno rispetto delle normative vigenti e di permettere ai destinatari delle informazioni di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la Società.

La gestione delle relazioni con i mezzi di informazione è curata dalla Direzione preposta secondo criteri di condotta improntati a principi di trasparenza, correttezza e tempestività.

Tutti gli altri dipendenti e collaboratori, almeno che non siano specificatamente delegati dalla propria Direzione di appartenenza, non devono fornire informazioni di qualsiasi natura relative alla Società a rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione

di notizie aziendali, avendo cura di trasferire alla funzione competente qualsiasi richiesta pervenuta in tal senso.

11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

AXACTOR ITALY S.p.A. si impegna ad assicurare la massima diffusione del Codice Etico con l'obiettivo di sviluppare la consapevolezza sul valore dell'etica e sulla necessità di tenere comportamenti conformi alle regole stabilite.

Ciascun dipendente e collaboratore di AXACTOR ITALY S.p.A. potrà prendere visione del presente Codice, mediante:

- la pubblicazione del documento sul gestionale interno, nonché sul sito internet della AXACTOR ITALY S.p.A. (www.axactor.it);
- le periodiche iniziative di formazione;
- l'emanazione di una Circolare rivolta a tutti i dipendenti di AXACTOR ITALY S.p.A.

Per i soggetti esterni è prevista la pubblicazione del documento sul sito internet della Società.

L'inosservanza delle disposizioni stabilite nel Codice Etico è considerata una infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza e può dar luogo all'applicazione di provvedimenti disciplinari secondo quanto disposto sia dalla legge che dalla sezione disciplinare prevista dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicato, oltre che dal sistema disciplinare implementato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

In particolare, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri:

1. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
2. rilevanza degli obblighi violati;
3. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
4. rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato alla Società, ai clienti o a terzi e del disservizio determinatosi;
5. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti della Società, degli altri dipendenti, collaboratori e dei clienti, nonché ai precedenti disciplinari;
6. concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

Ogni presunta violazione rilevata dal personale dipendente o da collaboratori esterni deve essere prontamente segnalata alla Direzione.