



CODICE ETICO SOCIETÀ ITALIANA DI TOSSICOLOGIA

INDICE:

1. Introduzione

1.1. Presentazione

2. Valori Generali

2.1. Valore umano

2.2. Valore sociale

2.3. Tutela ambientale

2.4. Riservatezza

3. Criteri di Comportamento

SEZIONE I. CRITERI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON GLI INTERLOCUTORI

3.1. Privacy

3.2. Trasparenza

3.3. Comunicazione interna ed esterna

3.4. Regali e omaggi

3.5. Qualità dei servizi

SEZIONE II: CRITERI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

3.6. Selezione del personale

3.7. Costituzione del rapporto di lavoro

3.8. Gestione del personale

3.9. Sicurezza e salute

3.10. Integrità e tutela della persona

3.11. Tutela della privacy

3.12. Doveri dei collaboratori

SEZIONE III: CRITERI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I SOCI E CON TUTTI I SOGGETTI ECONOMICI IN OGNI MODO CONNESSI CON IL MONDO DELLA TOSSICOLOGIA

3.13. Imparzialità

4. Modalità di attuazione

4.1. Organo di Controllo

4.2. Funzioni e poteri dell'Organo di Controllo



4.3. Funzionamento dell'Organo di Controllo

5. Comunicazione e formazione

5.1. Informativa

6. Violazione del Codice Etico

6.1. Segnalazioni

6.2. Istruttoria

7. Sanzioni

7.1. Irrogazione e tipologia



1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico (di seguito il "Codice") esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori della Società Italiana di Tossicologia (di seguito SITOX) siano essi direttori, amministratori o dipendenti in ogni accezione della organizzazione. Esso costituisce un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno che SITOX si impegna a sviluppare e rafforzare continuamente.

1.1. PRESENTAZIONE

La Società Italiana di Tossicologia (SITOX) è una Associazione (senza scopo di lucro e finalità politiche) che riunisce i tossicologi dell'università, dell'industria e delle istituzioni.

La SITOX ha sede in Milano, Via Giovanni Pascoli 3. Presso la sede di Milano è ubicata la Segreteria.

La SITOX ha i seguenti scopi:

- promuovere e diffondere in Italia e all'estero le scienze tossicologiche e sviluppare il processo della caratterizzazione del rischio tossicologico su basi scientifiche;
- promuovere la formazione e l'aggiornamento dei tossicologi;
- stimolare l'uso dell'informazione tossicologica e degli esperti tossicologi nelle sedi (istituzionali) pubbliche e private responsabili per la protezione della salute umana;
- diffondere nell'opinione pubblica la fiducia verso la tossicologia e l'informazione tossicologica anche curando rapporti e scambi scientifici;
- avere rapporti di collaborazione con altre organizzazioni scientifiche ed affini, nazionali ed internazionali, con Ministeri, Regioni e Aziende Sanitarie, organismi e istituzioni pubbliche;
- dare vita a corsi, conferenze, campagne educazionali, seminari a livello locale, nazionale ed internazionale, rivolti specialmente alle professioni sanitarie;
- editare e distribuire pubblicazioni periodiche e non, materiale divulgativo anche in formato digitale;



- attuare ogni altra iniziativa locale, nazionale ed internazionale, consona agli scopi statutari;
- elaborare Trial di studio, linee guida in collaborazione con organismi pubblici e privati;
- svolgere direttamente, o attraverso altri enti e/o associazioni scientifiche senza finalità di lucro, attività relative all'educazione continua rivolte ad operatori della sanità nazionale ed internazionale conformemente a quanto previsto per i corsi ECM dalle normative ministeriali nazionali ed internazionali;
- riconoscere, attraverso l'opera del Registro Nazionale dei Tossicologi Certificati (RENTIC), collegato al Registro della Federazione delle Società Europee di Tossicologia (EUROTOX), la figura del tossicologo certificato come ricercatore esperto impegnato attivamente nel campo multidisciplinare della tossicologia, assicurare che i Tossicologi Certificati mantengano alti standard di competenza professionale e che la denominazione di Tossicologo Certificato sia ristretta alle persone che hanno soddisfatto la Commissione RENTIC per la loro competenza ed esperienza professionale;
- perseguire l'istituzione e l'accREDITAMENTO, congiuntamente con le istituzioni, dei servizi di tossicologia nell'ambito del servizio sanitario nazionale;
- tutelare gli aspetti etico-professionali, deontologici, culturali e giuridici dei propri iscritti (escluse attività sindacali).

La SITOX ritiene che mantenere elevata la qualità dei rapporti con tutti i soggetti "portatori di interessi" nei confronti dell'organizzazione, interni ed esterni, sia un elemento fondamentale per il raggiungimento degli scopi associativi: è infatti attraverso il costante coinvolgimento dei vari portatori di interesse che si può raggiungere una migliore comprensione delle attese e del modo più efficace di integrarle nella gestione delle proprie attività.

Nella condotta della attività i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra la SITOX e i soggetti "portatori di interessi" nei confronti dell'organizzazione. Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'impresa, i comportamenti di chiunque, singolo o organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.



La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale. La buona reputazione all'esterno favorisce i contributi dei soci, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità degli utenti finali e/o dei lettori, l'affidabilità dei servizi resi. All'interno, essa contribuisce a prendere e attuare le decisioni senza frizioni e ad organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

Dato che il Codice chiarisce i particolari doveri della SITOX nei confronti dei soggetti "portatori di interessi", si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la reputazione della SITOX. Il Codice è pertanto costituito:

1. dai principi generali sulle relazioni con i soggetti "portatori di interessi" nei confronti dell'organizzazione, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività della SITOX;
2. dai criteri di condotta verso i soggetti "portatori di interessi" nei confronti dell'organizzazione, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori della SITOX sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
3. dai meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice e per il suo continuo miglioramento.

Questo Codice è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. La SITOX richiede perciò che ciascuno dei soggetti "portatori di interessi" nei confronti dell'organizzazione agisca nei confronti della stessa secondo principi e regole ispirate ad un'analoga idea di condotta etica.

Il Codice è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori. Inoltre, la SITOX richiede a tutti i soci e collaboratori una condotta in linea con i principi generali del presente Codice. Il Codice ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale e economica dei vari Paesi in cui la SITOX opera.

* * * * *



2. VALORI GENERALI

2.1. VALORE UMANO

L'individuo costituisce la cellula base su cui si fonda l'intera struttura della SITOX, secondo criteri etici che pongono la priorità sulla centralità della persona e sulla sua integrazione nella realtà dell'organizzazione.

Le donne e gli uomini della SITOX sono il fattore indispensabile per il raggiungimento degli scopi dell'organizzazione: per questo motivo, la SITOX tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di accrescere e migliorare il patrimonio delle competenze possedute da ciascuno.

2.2. VALORE SOCIALE

I rapporti con i soci e con i terzi sono impostati sui valori della onestà, della correttezza, nonché della trasparenza e completezza dell'informazione, al fine di garantire la più ampia autonomia nelle decisioni e la consapevolezza degli interessi coinvolti.

Nell'ambito della loro attività, i collaboratori della SITOX sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della SITOX può giustificare una condotta non onesta.

2.3. TUTELA AMBIENTALE

L'ambiente è un bene primario che la SITOX s'impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future. SITOX si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.



2.4. RISERVATEZZA

La SITOX assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. Inoltre, i collaboratori della SITOX sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

* * * *

3. CRITERI DI COMPORTAMENTO

SEZIONE I: CRITERI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON GLI INTERLOCUTORI

3.1. PRIVACY

Le informazioni relative a dati personali, anche sensibili, in possesso della SITOX sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, in applicazione della disciplina vigente in materia.

A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

3.2. TRASPARENZA

La SITOX persegue la propria missione assicurando, nel contempo, la piena trasparenza delle scelte effettuate; pertanto adotta modelli di organizzazione e gestione per garantire correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, ecc.) e per prevenire la commissione di reati societari.

In particolare la redazione del bilancio e di qualsiasi altro documento contabile e sociale avviene nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, adottando le prassi e i principi contabili più avanzati e rappresentando con chiarezza e fedeltà i fatti relativi alla gestione economica, patrimoniale e finanziaria, nonché a quella socio-ambientale. Tutta la comunicazione finanziaria della SITOX si caratterizza non solo per il mero rispetto dei disposti normativi, ma anche per il linguaggio comprensibile e l'eshaustività.



3.3. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La comunicazione della SITOX verso tutti i soggetti “portatori di interessi” nei confronti dell’organizzazione, realizzata attraverso tutti i canali disponibili, è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione interna ed esterna rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

3.4. REGALI E OMAGGI

Non è ammessa alcuna forma di, né si può ricevere alcun, regalo che possa anche solo essere interpretato come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla SITOX.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o ai loro familiari, che possa influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio: in ogni caso.

Amministratori, dipendenti e collaboratori della SITOX che ricevono regali od omaggi non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all’Organo di Controllo che valuta l’appropriatezza e provvede a far notificare al mittente la politica della Società in materia.

In ogni caso, la SITOX si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

3.5. QUALITÀ DEI SERVIZI

La SITOX si propone di soddisfare appieno le specifiche e le aspettative dei propri soci, con ciascuno dei suoi servizi, attraverso aggiornamenti e approfondimenti scientifici costanti.



SEZIONE II: CRITERI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

3.6. SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Il responsabile delle risorse umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi e forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (evitando, ad esempio, che il selezionatore sia legato al candidato da vincoli di parentela).

3.7. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro: non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale del lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- obiettivi di qualità imposti dalla SITOX;
- adozione e rispetto di etiche di comportamento all'interno della Società.

Tali informazioni sono presentate all'interessato in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.



3.8. GESTIONE DEL PERSONALE

La SITOX evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (vedi in caso di promozione) e/o su considerazioni di merito (nell'assegnazione, ad esempio, di incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'accesso a ruoli ed incarichi viene anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità dimostrate.

Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità ed in generale della cura dei figli.

La politica della SITOX nella gestione del personale è mirata alla più ampia valorizzazione delle risorse umane; in tal senso è assicurato il coinvolgimento del collaboratore nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (intranet, documenti organizzativi e comunicazione dei responsabili).

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, job rotation, affiancamenti a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di maggiore responsabilità). In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo



che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

La SITOX mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è assegnata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale. A tal fine è prevista una formazione istituzionale e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

3.9. SICUREZZA E SALUTE

La SITOX si impegna a diffondere e consolidare una “cultura della sicurezza”, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori: inoltre opera per preservare, attraverso azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

3.10. INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

La SITOX è da sempre impegnata nella tutela dell'integrità morale dei propri collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo è particolarmente attenta a salvaguardare i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento, eccessiva invadenza o limitazioni professionali).

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

3.11. TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di



trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

3.12. DOVERI DEI COLLABORATORI

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando la prestazione richiesta.

Il collaboratore deve conoscere quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, per garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È tenuto ad elaborare i propri documenti in maniera chiara ed esaustiva al fine di consentirne l'eventuale controllo da parte di colleghi, responsabili e soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Tutti i collaboratori della SITOX sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento di proprie funzioni.

A titolo esemplificativo (ma non esaustivo) costituiscono conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice e avere interessi economici con soci sostenitori e, più in generale, con tutti i soggetti economici in ogni modo connessi con il mondo della Tossicologia;
- curare i rapporti con i soggetti di cui sopra e svolgere attività lavorativa, anche da parte di familiari, presso gli stessi;



- accettare omaggi o favori da terzi che sono o intendono, anche indirettamente, beneficiare dei servizi resi dalla SITOX.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale informa l'Amministrazione che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni della associazione, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo; egli risulta, inoltre, responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di comunicare tempestivamente eventuali minacce o eventi dannosi.

SEZIONE III: CRITERI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON I SOCI E CON TUTTI I SOGGETTI ECONOMICI IN OGNI MODO CONNESSI CON IL MONDO DELLA TOSSICOLOGIA

3.13. IMPARZIALITÀ

La SITOX si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri soci e tutti i soggetti economici in ogni modo connessi con il mondo della Tossicologia.

Nella gestione dei rapporti con i soci e con tutti i soggetti economici in ogni modo connessi con il mondo della Tossicologia, la SITOX si ispira a criteri di trasparenza, lealtà e correttezza. A tal fine i contratti e le comunicazioni ai soci devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello utilizzato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

É cura della SITOX comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa ad eventuali modifiche del rapporto.



La SITOX, inoltre, si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti ed ai reclami da parte dei soci e/o di tutti i soggetti economici in ogni modo connessi con il mondo della Tossicologia nell'ottica di quel rapporto collaborativo, linea guida nella strategia aziendale della Società.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

4.1. ORGANO DI CONTROLLO

Il rispetto dei valori e dei principi riportati nel presente Codice Etico è assicurato da un Organo di Controllo collegiale.

I componenti dell'Organo di Controllo sono scelti tra soggetti riconosciuti idonei ad assumere il ruolo di controllo interno, dati i requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione che si ritengono necessari per tale funzione.

Nello svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo affidatigli, l'Organo di Controllo può avvalersi, di volta in volta ed a seconda delle specifiche esigenze, dei collaboratori, tutti, della SITOX.

4.2. FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANO DI CONTROLLO

Tale Organo di Controllo ha il compito di:

- vigilare sul funzionamento del Codice Etico;
- verificare l'efficacia dello stesso;
- curare l'osservanza di quest'ultimo;
- nonché, infine, aggiornare il medesimo.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

L'Organo di Controllo potrà essere convocato in qualsiasi momento e, comunque, il medesimo dovrà riunirsi periodicamente almeno una volta ogni anno.



Le riunioni dell'Organo di Controllo dovranno essere regolarmente verbalizzate ed, inoltre, ogni anno lo stesso provvede a redigere un report scritto sull'attuazione del Codice Etico.

L'Organo di Controllo decide a maggioranza, ed è regolarmente costituito alla presenza di almeno due membri (oltre ad un Segretario).

L'Organo di Controllo dura in carica due anni ed i suoi membri sono rieleggibili solo per un secondo mandato consecutivo. Il Consiglio Direttivo della SITOX nomina l'Organo di Controllo.

5. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

5.1. INFORMATIVA

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei soci, amministratori, dipendenti e collaboratori interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione stabilite dall'Organo di Controllo.

Allo scopo di assicurare la più ampia e corretta comprensione del Codice Etico, la SITOX predispone e realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità del destinatario: per i neo-assunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza.

6. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

6.1. SEGNALAZIONI

La SITOX provvede a stabilire per tutti i soggetti "portatori di interessi" nei confronti dell'organizzazione dei canali di comunicazione a cui poter rivolgere le proprie segnalazioni. In alternativa, soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e/o terzi potranno segnalare per iscritto e in forma non anonima, ogni presunta violazione



del Codice Etico all'Organo di Controllo, il quale, peraltro, potrà agire anche sulla base di indicazioni proprie.

Ricevuta la segnalazione, l'Organo di Controllo provvede ad una prima analisi e apre, qualora la segnalazione appaia fondata, una istruttoria.

6.2. ISTRUTTORIA

Nel corso dell'istruttoria l'Organo di Controllo potrà ascoltare l'autore della segnalazione, i colleghi, e consultare tutta la documentazione che riterrà opportuna.

Le risultanze dell'istruttoria e le eventuali deduzioni dell'Organo di Controllo vengono trasmesse all'Organo Amministrativo della SITOX, il quale potrà:

- ritenere fondata la segnalazione e le conclusioni dell'Organo di Controllo, ed irrogare la sanzione ritenuta opportuna, nei limiti previsti dalla legge e, in particolare, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori;
- ritenere infondata la segnalazione e archiviare il procedimento;
- ritenere insufficienti le conclusioni istruttorie e chiederne l'integrazione.

In ogni caso all'autore della presunta violazione verrà comunicato l'avvio della procedura istruttoria a suo carico ed avrà diritto ad essere ascoltato sui fatti e sulle circostanze oggetto di contestazione.

L'Organo di Controllo agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

É inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

7. SANZIONI

7.1. IRROGAZIONE E TIPOLOGIA



Le sanzioni possono essere irrogate esclusivamente dall'Organo Amministrativo della SITOX, fatte salve, in ipotesi di conflitto di interessi, le competenze dell'organo di controllo interno.

Quanto alla tipologia delle sanzioni irrogabili va precisato che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali dove applicabili.

Nel caso di violazioni del codice etico che possano dare luogo a problemi di carattere tecnico-organizzativo è possibile adottare misure, quale l'adibizione del dipendente ad altra area aziendale, purché ciò non comporti un suo demansionamento.

Nel caso di violazioni del Codice Etico che si caratterizzino per la loro particolare gravità, troveranno applicazioni le sanzioni previste.

Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo o altro soggetto avente rapporti contrattuali con la SITOX, potrà precedersi, quale sanzione, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito potrà prevedersi l'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di collaborazione che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

* * * * *