



N E X T
T O
Y O U

Codice Etico di Quanta S.p.A.

Premessa

Sezione I Disposizioni Generali Pag. 6

- Art. 1 Entrata in vigore del Codice
- Art. 2 Diffusione e conoscenza del Codice
- Art. 3 Aggiornamento e applicazione del Codice
- Art. 4 Responsabilità

Sezione II Corporate Governance Pag. 6

Capitolo I Gli assetti proprietari

- Art. 1 Impegno degli Azionisti
- Art. 2 Tutela degli interessi della minoranza
- Art. 3 Flussi informativi

Capitolo II Gli amministratori e i dirigenti

- Art. 1 Doveri
- Art. 2 Comportamento negli affari
- Art. 3 Conflitto di interessi e correttezza delle operazioni infragruppo
- Art. 4 Doveri verso i Dipendenti
- Art. 5 Trasparenza contabile e controlli interni
- Art. 6 Dati personali
- Art. 7 Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio della Società

Capitolo III Controllo e revisione contabile

- Art. 1 Collegio Sindacale
- Art. 2 Revisore Contabile

Sezione III Risorse Umane Pag. 8

Capitolo I I dipendenti

- Art. 1 Premessa
- Art. 2 Lavoro obbligato
- Art. 3 Salute e sicurezza
- Art. 4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Art. 5 Discriminazione
- Art. 6 Pratiche disciplinari
- Art. 7 Orario di lavoro
- Art. 8 Retribuzione
- Art. 9 Molestie sul luogo di lavoro
- Art. 10 Selezione, valorizzazione e formazione del personale
- Art. 11 Uso di sostanze alcoliche e stupefacenti
- Art. 12 Frode informatica
- Art. 13 Comportamento negli affari

Art. 14	Conflitto di interessi
Art. 15	Trasparenza contabile e controlli interni
Art. 16	Dati sensibili
Art. 17	Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio della Società
Art. 18	Risorse e strumenti aziendali

Capitolo II Lavoratori somministrati

Art. 1	Salute e sicurezza dei lavoratori somministrati
Art. 2	Lavoro Minorile
Art. 3	Adeguamento al D. Lgs. 81/2008
Art. 4	Compilazione dei fogli presenza e controlli a campione

Sezione IV Rapporti con soggetti esterni Pag. 13

Capitolo I I fornitori, i clienti e i consulenti

Art. 1	Premessa
Art. 2	Il rapporto con i Fornitori e i Consulenti
Art. 3	Il rapporto con i Clienti
Art. 4	Omaggi, regali e donazioni

Capitolo II I concorrenti e il mercato

Capitolo III La pubblica amministrazione

Art. 1	Definizioni
Art. 2	Rapporti con la Pubblica Amministrazione
Art. 3	Rapporti con le Autorità Giudiziarie
Art. 4	Rapporti con le Autorità Indipendenti
Art. 5	Richieste di vantaggi patrimoniali e non patrimoniali
Art. 6	Finanziamenti
Art. 7	Estensione

Capitolo IV La comunità

Sezione V Applicazione del codice etico Pag. 16

Capitolo I I fornitori, i clienti e i consulenti

Art. 1	Composizione e ruolo dell'Organismo di Vigilanza (ODV)
Art. 2	Compiti dell'ODV
Art. 3	Sanzioni
Art. 4	Revisioni del Codice

PREMESSA

Profilo e storia del gruppo Quanta

Nata nel 1997, Quanta opera nel settore dei servizi per la gestione delle risorse umane.

Attraverso le sue società il gruppo Quanta offre alle aziende italiane e straniere un servizio globale che va dalla somministrazione di lavoro al collocamento privato, dalla formazione – anche a distanza – all'amministrazione del personale, sino all'organizzazione di eventi. In Italia Quanta ha due sedi direzionali, a Milano e a Roma, ed una rete di oltre 30 filiali; la holding per l'attività del Gruppo all'estero si trova in Svizzera, a Lugano.

Quanta S.p.A.

La capogruppo, Quanta S.p.A., è specializzata nella ricerca, selezione e gestione di lavoratori somministrati a tempo determinato e indeterminato, mercato in cui si colloca tra le prime società italiane.

Prima del settore, Quanta ha ottenuto nel 1999 la certificazione di Qualità UNI EN ISO 9001. Nel 2006 è stata ottenuta la certificazione SA8000 (responsabilità sociale).

Quanta si caratterizza per l'elevata qualificazione del personale gestito, per la qualità e completezza del servizio offerto alle aziende, per il mix professionale del top management, che sintetizza solidità economico/finanziaria, capacità manageriale e competenze del mondo sindacale.

Quanta pone particolare cura nel rapporto col candidato, indirizzandolo verso le opportunità di lavoro più idonee alle sue caratteristiche e cercando di soddisfare le attese e le preferenze dei candidati, guidandoli verso una carriera professionale mirata.

Del Gruppo Quanta fanno inoltre parte:

- Quanta Risorse Umane S.p.A.
- Quanta Club S.r.l. S.S.D.
- Hockey Club Milano 24 S.r.l.
- Quanta Ressources Humaines S.A. in Svizzera
- Quanta Resurse Umane S.r.l. in Romania
- Quanta Human Resources CZ s.r.o. in Repubblica Ceca
- Quanta Staffing Solutions Ltd negli Stati Uniti
- Quanta Brasil Recursos Humanods Ltda in Brasile

Missione

Per Quanta S.p.A. (di seguito indicata sinteticamente come "Quanta"), l'impegno al servizio di lavoratori e aziende consiste nel porsi come intermediari tra la domanda e l'offerta di lavoro, tenendo sempre presenti i principi ed i valori della qualità e dell'etica professionale, requisiti che sono riconosciuti e certificati ad ognuna delle sedi di Quanta ed alle procedure da queste utilizzate.

In un mercato del lavoro in cui il termine precarietà è sinonimo di assenza di regole ed inosservanza di diritti, il termine flessibilità, al contrario, può e deve identificare

un nuovo atteggiamento culturale e sociale, basato sulla capacità dei singoli di acquisire sempre maggiori conoscenze ed esperienze, adeguando le proprie competenze alle mutevoli esigenze di mercato. In questo contesto, quindi, la "missione" della Società consiste nel corretto rapporto con i candidati, sapendo **coniugare potenzialità e aspirazioni individuali con le esigenze dei committenti**, e in un approccio consulenziale con le imprese, alle quali non vengono fornite soltanto risorse umane, ma soluzioni a problemi di natura organizzativa e gestionale.

Introduzione

Natura del Codice

Il Codice è un documento ufficiale della Società, approvato dall'Organo amministrativo, che raccoglie i principi e le regole comportamentali in cui la Società si rispecchia, per le finalità di seguito descritte, e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale con la Società, definendo così le linee del patto che deve regolare i comportamenti quotidiani tra la Società e i suoi interlocutori.

Il Codice è parte integrante e essenziale del modello organizzativo elaborato dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Contenuto precettivo

Il Codice riconosce rilevanza giuridica e efficacia obbligatoria ai principi etici e agli standard comportamentali descritti anche in un'ottica di prevenzione dei reati d'impresa, pone a proprio fondamento il rispetto delle leggi e dei contratti e assume la Missione e la Certificazione Etica SA 8000 di Quanta quale strumento di garanzia del rapporto di collaborazione e fiducia intercorrente con gli interlocutori.

L'osservanza delle norme del Codice da parte dei destinatari è parte essenziale delle loro obbligazioni contrattuali, in base alle disposizioni dell'art. 2104, c.c. (diligenza del prestatore di lavoro) e dell'art. 2105, c.c. (obbligo di fedeltà) e, comunque, nel rispetto delle declaratorie professionali previste dai vigenti Contratti collettivi nazionali di lavoro. La violazione dei principi del Codice compromette il rapporto di fiducia tra Quanta e il trasgressore, e viene perseguita incisivamente, con tempestività e immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Finalità

Il Codice si propone come mezzo per prevenire eventuali comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società. In tal senso il Codice ha come scopo precipuo quello di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui la Società intende far costante riferimento nell'esercizio della propria attività imprenditoriale.

Destinatari

Il presente Codice si applica a tutti coloro che operano presso la Società, sia come dipendenti sia come soggetti che a qualsiasi titolo offrono il proprio contributo nello svolgimento delle attività di impresa di Quanta.

Tutti i dipendenti hanno il diritto e l'obbligo di conoscerlo, applicarlo, richiedere spiegazioni in caso di dubbi, segnalare eventuali lacune riscontrate ovvero la necessità di procedere ad un suo aggiornamento ed adeguamento.

Il Management di Quanta è tenuto ad osservare ed applicare il Codice e ad attuare le necessarie attività di informazione ai propri collaboratori.

In particolare, sono destinatari di questo Codice (di seguito, i “**Destinatari**”):

- i Soci di Quanta S.p.A.;
- i componenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale di Quanta S.p.A.;
- i Dirigenti ed i Dipendenti che appartengono alle strutture operative di Quanta S.p.A., e tutti i
- soggetti che esercitano poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo;
- i consulenti, i collaboratori, i procuratori d'affari ed i fornitori di beni e servizi e in genere tutti coloro che svolgono attività in nome e per conto di Quanta S.p.A.;
- i clienti, i concorrenti, la Pubblica Amministrazione ed in generale tutti coloro che possono interagire con Quanta S.p.A.

Ai Clienti, ai Concorrenti, alla Pubblica Amministrazione, alla Comunità, il Codice di Quanta offre uno stile ed una modalità di lavoro e di rapporto che valorizza il rilievo sociale della loro attività, rispetta la loro autonomia e la loro missione, crea le condizioni per un patto di collaborazione in grado di generare nuovo valore comune.

In sintesi, tutti i Destinatari devono ottemperare alle prescrizioni del presente Codice ed ai principi che ne sono a fondamento, conformandosi alle regole comportamentali in esso definite.

Obbligatorietà

Il Codice prevale su qualunque disposizione, contenuta in regolamenti interni o procedure, che dovesse entrare in conflitto con lo stesso.

In nessun caso la convinzione di perseguire gli interessi e gli obiettivi della Società può legittimare il mancato rispetto delle norme del Codice.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile all'instaurazione ed al mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali la Società si impegna a diffondere ogni connessa informativa, in un contesto di assoluta trasparenza.

Il Codice annulla e supera, sostituendo integralmente, ogni documento e/o strumento adottato dalla Società prima dell'entrata in vigore del Codice stesso.

PRINCIPI GENERALI

Il Codice di Quanta trova fondamento nei seguenti principi generali:

LEGALITÀ: Quanta conduce la propria attività nel rispetto della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie e delle normative comunitarie applicabili, adottando comportamenti conformi a criteri di trasparenza, onestà e integrità etica, respingendo ogni forma di corruzione (pubblica o privata) e pratica illegale e ispirando le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico. Comportamenti in contrasto con la normativa vigente, il Codice Etico o le regole di comportamento interne, posti in essere dal Management o, in generale, da dipendenti e collaboratori nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, anche se motivati dal perseguimento di un interesse della Società, non possono in alcun modo considerarsi giustificati e determinano l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte della Società.

PROMOZIONE E TUTELA DELLA PERSONA: Quanta contribuisce ad accrescere la dignità individuale attraverso il lavoro, assicurando al personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE: Quanta sviluppa la consapevolezza della funzione professionale di tutti i dipendenti.

CONSAPEVOLEZZA: Quanta tiene costantemente presente che l'oggetto della nostra attività è il lavoro, cioè il fattore che riassume la dignità individuale e sociale della persona.

TRASPARENZA: Quanta imposta le relazioni in modo chiaro e comprensibile, nel completo rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con particolare attenzione alla normativa sui rapporti di lavoro.

IMPARZIALITÀ: Quanta garantisce pari opportunità agli interlocutori interni ed esterni, costruendo relazioni fondate sul reciproco rispetto, sulla solidarietà e sul merito, che mirino a condannare ogni forma di discriminazione e abuso nei rapporti sia interni sia esterni.

CORRETTEZZA NEGLI AFFARI: Quanta adotta e promuove una visione etica del mercato fondata sul rispetto delle persone, sulla libera iniziativa, sulla competizione regolata e sulla concorrenza leale.

CONTINUITÀ AZIENDALE: Quanta garantisce la continuità aziendale e adotta strategie che possano garantire la salvaguardia dei posti di lavoro.

TUTELA DELLA PRIVACY: Quanta presta attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali, non utilizzando né pubblicando informazioni e dati riservati se non nei limiti e in funzione dell'esercizio delle proprie competenze.

STRUTTURA GERARCHICA: Quanta garantisce ad ogni singolo componente della struttura della Società una valutazione esclusivamente in base ai propri meriti.

ATTENZIONE AI TERRITORI DI RIFERIMENTO: Quanta intende operare nel rispetto delle comunità locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale.

Sezione I – Disposizioni Generali

Art. 1 Entrata in vigore del Codice

Il Codice entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società e si ritiene applicabile nei confronti dei Destinatari al momento della notifica agli stessi.

Art. 2 Diffusione e conoscenza del Codice

Quanta si impegna affinché il Codice abbia la massima diffusione presso tutti i Destinatari ed i Terzi, anche attraverso la pubblicazione sul proprio sito internet all'indirizzo www.quanta.com. I Destinatari devono essere correttamente e continuamente informati riguardo agli obblighi che, nell'esercizio delle specifiche funzioni ed attività, devono essere rispettati.

L'informazione circa l'esistenza del Codice e la trasmissione dello stesso saranno eseguite anche nei riguardi dei soggetti che diventeranno in futuro Destinatari del presente Codice, e quindi al momento dell'accettazione della carica, dell'assunzione all'impiego, della stipula del rapporto di consulenza o collaborazione con la Società.

Quanta fa tutto quanto è necessario per la migliore conoscenza e interpretazione del Codice, al fine di consentire la sua più pronta ed efficace applicazione.

Tutti i Destinatari devono conoscere le disposizioni previste dal Codice e dalle procedure aziendali interne, nonché tutte le normative di riferimento che regolano la propria specifica funzione o interazione. A questo scopo, Quanta istituisce le necessarie iniziative di formazione.

Art. 3 Aggiornamento e applicazione del Codice

Il Codice è un documento dinamico. Quanta si impegna a modificare, integrare e aggiornare il presente Codice affinché recepisca le modifiche legislative e l'evoluzione delle proprie attività, dandone immediata comunicazione e informativa ai Destinatari.

Tutti i Destinatari del presente Codice, nel rispetto delle normative in esso contenute, possono proporre ogni miglioramento utile alla sua corretta applicazione, utilizzando i riferimenti di cui alla Sez. V, Cap. I, § 1.

Quanta si impegna a condurre le necessarie verifiche sull'eventuale violazione del Codice, e inoltre – se accertata la violazione – ad adottare le sanzioni relative. Quanta assicura inoltre la massima riservatezza nella trattazione delle segnalazioni, in modo da garantire il diritto alla privacy di coloro che le hanno prodotte.

Art.4 Responsabilità

Sono responsabili della denuncia di comportamenti non consoni ai principi indicati dalla legge e dal presente Codice tutti i dipendenti e i collaboratori di Quanta.

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza monitorare costantemente l'applicazione dei principi di responsabilità sociale, e quelli derivanti dal modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

È responsabilità del personale commerciale sensibilizzare i clienti verso i principi di seguito esposti, denunciandone eventuali atti criminosi e rifiutando di stringere accordi con clienti che non dovessero risultare rispettosi dei principi enunciati nel presente Codice.

Tutti i Destinatari sono sollecitati a richiedere ogni informazione necessaria alla corretta interpretazione ed applicazione delle norme contenute nel Codice, rivolgendosi ai diretti superiori o ai componenti l'Organismo di Vigilanza.

Sezione II – Corporate Governance

Capo I – Gli assetti proprietari

Art. 1 Impegno degli Azionisti

Gli Azionisti di Quanta Agenzia per il Lavoro S.p.A. si impegnano a rispettarne e a farne rispettare le disposizioni, promuovendone contestualmente la condivisione e la conoscenza. È altresì primario obiettivo degli Azionisti quello di non porre in essere operazioni in contrasto con gli scopi e i principi della Società e comunque finalizzate solamente al perseguimento di interessi personali o di Terzi, estranei o contrari all'oggetto sociale.

Art. 2 Tutela degli interessi della minoranza

La Società, nello svolgimento delle attività sociali, garantisce e tutela i diritti e gli interessi degli Azionisti titolari delle partecipazioni di minoranza.

Art. 3 Flussi informativi

Quanta nel rispetto della vigente normativa, garantisce una tempestiva e trasparente accessibilità alle informazioni e ai dati societari a chi vi abbia accesso in virtù delle proprie mansioni o alle Autorità che ne facciano richiesta nello svolgimento delle loro funzioni.

La Società e gli Azionisti sono consapevoli dell'importanza che un'informazione corretta sulle proprie attività riveste per il mercato e la comunità in genere. Ferme restando le esigenze di riservatezze richieste dalla conduzione del business, la Società e gli Azionisti assumono la trasparenza come proprio obiettivo nei rapporti con tutti gli stakeholders.

Capo II – Gli amministratori e i dirigenti

Art. 1 Doveri

Gli Amministratori e i Dirigenti della Società sono tenuti, nello svolgimento della propria attività, ad assumere comportamenti improntati alla professionalità, diligenza, indipendenza e responsabilità nei confronti della Società, dei Soci, dei Creditori sociali e dei Terzi in generale.

Gli Amministratori e i Dirigenti devono essere consapevoli della posizione rivestita all'interno della Società e della sua gerarchia, dando, perciò, l'esempio ai Dipendenti e a quanti operano con la Società.

Art. 2 Comportamento negli affari

Il comportamento negli affari è ispirato ai principi dell'etica e dell'onestà.

Sono proibiti, e come tali vengono duramente contrastati, pratiche di corruzione, favoritismi illegittimi,

comportamenti collusivi, sollecitazioni personali o mediante Terzi, volti ad ottenere vantaggi economici e professionali, per sé, per altri.

Gli Amministratori e i Dirigenti devono evitare di offrire o promettere a Terzi somme di denaro o altre utilità, in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi di Quanta, in qualunque caso e pur se soggetti ad illecite pressioni.

Essi non possono neppure accettare tali erogazioni, per sé o per altri, così come la promessa di esse, per promuovere o favorire interessi di Terzi nei rapporti con la Società.

Art. 3 Conflitto di interessi e correttezza delle operazioni infragruppo

- Gli Amministratori e i Dirigenti sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e a non avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. A titolo esemplificativo, configura una situazione di conflitto di interessi il fatto di:
 - ricoprire una funzione direttiva e avere interessi economici con Fornitori, Clienti o Concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso familiari;
 - curare i rapporti con i Fornitori e svolgere attività lavorativa, diretta o attraverso familiari, presso i Fornitori stessi;
 - accettare denaro o favori da persone o aziende che intendono entrare in rapporti d'affari con Quanta.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, l'Amministratore o il Dirigente è tenuto, ai sensi dell'art. 2391, c.c., a darne comunicazione agli altri amministratori e al Collegio Sindacale, i quali informano l'Organismo di Vigilanza che ne valuta, caso per caso, l'effettiva presenza.

Le operazioni infragruppo sono effettuate a condizioni di mercato, nel rispetto dei criteri di correttezza sostanziale e procedurale al fine di consentirne una valutazione trasparente e obiettiva, osservando le normative che regolamentano le operazioni infragruppo nazionali e internazionali, e applicando corrispettivi di mercato, sempre giustificabili, per scambi di prestazioni e/o di beni tra società del gruppo.

Art. 4 Doveri verso i Dipendenti

Quanta si impegna ad offrire ai Dipendenti pari opportunità di manifestare le proprie qualità e potenzialità, e di accedere ai percorsi di crescita.

- A questo fine vengono strutturati i migliori presidi nelle fasi di selezione, formazione, affidamento di ruolo, valutazione e sviluppo di carriera. Le funzioni preposte alla gestione del personale sono impegnate a:
 - individuare ed implementare criteri di natura strettamente professionale, basati sul merito e sulla

competenza, per qualunque decisione inerente l'attività dei Dipendenti;

- sviluppare un sistema di selezione, assunzione, formazione e gestione dei percorsi professionali dei Dipendenti, tale da impedire qualsiasi discriminazione;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano costituire il presupposto per discriminazioni o molestie di carattere politico, religioso, razziale, linguistico o di sesso.

Art. 5 Trasparenza contabile e controlli interni

Quanta agisce nel pieno rispetto dei principi previsti dalla normativa vigente sui dati contabili delle società, con particolare riguardo alla trasparenza, alla completezza e alla veridicità delle informazioni contenute nei registri contabili.

Gli Amministratori e i Dirigenti sono responsabili del rispetto dei suddetti principi.

Ogni operazione deve essere correttamente annotata e supportata da idonea ed adeguata documentazione (contabile e/o informatica), in modo tale da consentire l'agevole ricostruzione delle attività e delle relative responsabilità.

Gli Amministratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle norme, anche regolamentari, inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni. Sono inoltre tenuti a prestare la massima e pronta collaborazione a tutti gli Organismi di controllo, che in virtù dei loro poteri, chiedono informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Società.

Art. 6 Dati personali

L'attività della Società, nel raggiungimento del proprio oggetto sociale, comporta la frequente conoscenza di dati personali, familiari ed economici riservati. È prerogativa fondamentale della Società predisporre ed attuare i più elevati ed efficienti standard di protezione di tali dati, evitandone qualsiasi uso improprio.

È altresì prerogativa della Società approntare strumenti idonei ad evitare che i soggetti che operano per la Società possano alterare il funzionamento del sistema informatico o telematico o possano intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti.

Art.7 Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio della Società

Ogni Amministratore e Dirigente della Società deve evitare la comunicazione a Terzi di qualsiasi informazione riservata su progetti o trattative in corso, sui modelli contrattuali, sulle procedure aziendali e sui software acquisiti. Le valutazioni ed i prezzi relativi ai Clienti, ai Fornitori ed alle operazioni in corso con essi sono assolutamente riservati, e non possono essere diffusi all'esterno della Società senza una specifica autorizzazione.

Amministratori e Dirigenti devono garantire il corretto utilizzo del patrimonio sociale da parte dei Dipendenti.

Capo III – Controllo e revisione contabile

Art. 1 Collegio Sindacale

Nel rispetto della vigente normativa, il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, nel rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale opera in base a criteri di imparzialità, autonomia e indipendenza, con lo scopo di garantire un efficace controllo e un costante screening della situazione economica e finanziaria della Società.

Art. 2 Revisore contabile

La Società ha nominato, ai sensi dell'art. 2409-°©bis, c.c. un revisore contabile iscritto al registro istituito presso il Ministero della Giustizia. Il revisore contabile ha facoltà di accedere liberamente a dati, informazioni e documenti necessari per l'espletamento delle sue funzioni.

Sezione III – Risorse Umane

Capo I – I dipendenti

Art.1 Premessa

Quanta, nel rispetto delle vigenti norme di legge, dello Statuto dei Lavoratori e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, si impegna a tutelare l'integrità morale dei Dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità e delle potenzialità della persona.

Per questa ragione la Società salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica o mobbing, e contrasta qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni.

Art. 2 Lavoro Obbligato

La Società non ricorre e disapprova e contrasta l'utilizzo del lavoro obbligato e si astiene dal richiedere al personale, al momento d'inizio del rapporto di lavoro, il lascito di depositi in denaro o dell'originale del documento d'identità. Tale pratica è condannata anche presso i propri clienti e monitorata attraverso i feedback dei lavoratori somministrati.

In tale ottica, i lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro alla fine del turno lavorativo e vengono informati circa le regole riguardanti il preavviso di dimissioni o licenziamento, sempre chiaramente enunciate nel contratto o da esso richiamate con chiari rimandi al CCNL di riferimento.

Art. 3 Salute e Sicurezza

Quanta garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre.

- A tal fine la Direzione ha nominato, all'interno del proprio organico o avvalendosi di società e/o consulenti esterni, delle persone responsabili di adempiere agli obblighi contenuti ed indicati dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. Nel dettaglio:
 - un responsabile (consulente esterno) del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), che ha redatto il documento di valutazione dei rischi per la sede e per tutte le filiali;
 - un medico competente (consulente esterno) che ha redatto un protocollo sanitario e fatto effettuare al personale le visite mediche richieste dalla legge;
 - una società responsabile dell'installazione e della manutenzione degli estintori presso la sede e le filiali;
 - un coordinatore per la sicurezza interno.

La Società, inoltre, svolge un continuo monitoraggio finalizzato alla prevenzione di rischi e alla garanzia di sicurezza e qualità dei propri servizi.

È fatto invito ai dipendenti della Società di segnalare all'RSPP e/o al coordinatore per la sicurezza interno le eventuali anomalie e/o irregolarità circa l'applicazione del D. Lgs. 81/2008.

Art. 4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

La Società rispetta il diritto di tutto il personale a formare ed aderire ai sindacati di loro scelta. Il diritto alla contrattazione collettiva è garantito e conosciuto ai lavoratori.

Ai rappresentanti sindacali è garantita la possibilità di accesso alle unità produttive. Quanta garantisce che i rappresentanti del personale non sono mai stati e non saranno in futuro soggetti a nessuna forma di discriminazione.

Una bacheca, posizionata in ogni sede/filiale della Società, è a disposizione per l'affissione delle comunicazioni sindacali.

Art. 5 Discriminazione

Quanta si astiene dal praticare o dare sostegno a qualsiasi tipo di discriminazione (sulla base di razza, ceto, origine, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, età, appartenenza sindacale e/o politica) in relazione alle seguenti attività:

- assunzione;
- retribuzione;
- accesso alla formazione;
- promozione;
- pensionamento;
- licenziamento.

Per prevenire o venire a conoscenza di qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro e/o per altri motivi che il lavoratore ritenga opportuno far conoscere alla Direzione, la Società ha predisposto un'apposita modulistica.

Sono applicati criteri di base non discriminatori per l'assunzione, la retribuzione, la promozione e la formazione. Il processo di valutazione dei candidati prevede la verifica della rispondenza del profilo con le esigenze della Società ed è effettuato nel rispetto delle disposizioni di legge.

In nessun caso gli annunci di ricerca del personale specificano o richiedono requisiti quali: razza, sesso o altre caratteristiche personali discriminatorie.

In nessun caso domande di assunzione non sono accolte per motivazioni basate su atteggiamenti discriminatori.

Il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, il tipo di mansioni svolte e le competenze professionali. A parità di mansioni e funzione aziendale ai lavoratori vengono offerte le stesse opportunità formative.

Quanta si astiene dall'interferire con l'esercizio del diritto del personale a seguire principi o pratiche, o di rispettare le esigenze legate a razza, ceto, nazionalità, religione, genere, orientamento sessuale, invalidità, età, appartenenza politica o sindacale.

Quanta condanna comportamenti – siano essi verbali, fisici o gestuali – coercitivi, offensivi, volti allo sfruttamento o minacciosi, ivi comprese le pratiche legate al fenomeno del mobbing.

Il rappresentante della responsabilità sociale nominato dalla direzione nonché il rappresentante dei lavoratori sono autorizzati, anche disgiuntamente, ad attivarsi per prevenire ogni forma di discriminazione e a realizzare azioni correttive.

Art. 6 Pratiche disciplinari

Quanta condanna l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale.

Art. 7 Orario di lavoro

Quanta si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti.

Al personale non viene imposto o richiesto di lavorare per un periodo superiore alle 48 ore settimanali e viene garantito almeno un giorno di riposo ogni sette giorni lavorativi. L'articolazione dell'orario di lavoro è comunicato attraverso il regolamento aziendale interno, disponibile nella intranet aziendale.

L'eventuale lavoro straordinario non eccede le ore settimanali previste dal CCNL di riferimento ed è retribuito in accordo alla legislazione nazionale e con una tariffa superiore a quella standard.

L'estensione dell'orario regolare per motivi straordinari avviene solo a condizioni che soddisfano la prova di ragionevolezza in quanto a "circostanze economiche eccezionali e a breve termine".

In nessun caso i lavoratori possono essere obbligati a svolgere lavoro straordinario.

Art. 8 Retribuzione

Le retribuzioni dei lavoratori Quanta corrispondono agli standard retributivi minimi previsti dal CCNL di riferimento e sono più che sufficienti a coprire i bisogni essenziali del personale. Quanta garantisce tale tutela

sia per il proprio personale di struttura, sia per i lavoratori somministrati che svolgono la loro attività presso clienti.

I lavoratori vengono pagati alle scadenze previste e la composizione del salario è chiaramente evidenziata in busta paga. Quanta si dichiara inoltre disponibile a fornire chiarimenti su tale composizione ove richiesto. La retribuzione in busta paga può essere composta da una parte fissa e da una parte variabile, commisurate agli obiettivi aziendali raggiunti e comunque corrisponde all'effettiva remunerazione del lavoratore. Quanta si impegna a remunerare il lavoratore solamente con le modalità consentite dalle vigenti norme civilistiche e tributarie.

Le modalità di corresponsione delle retribuzioni ai lavoratori, in linea generale, prevede la scelta tra bonifico bancario e assegno.

Quanta garantisce la propria astensione dalla stipula di accordi di lavoro o programmi di falso apprendistato volti ad evitare l'adempimento dei suoi obblighi nei confronti del personale, in base alla normativa vigente sul lavoro e sulla sicurezza sociale.

Sulle buste paga non appaiono trattenute dovute ad azioni disciplinari o discriminatorie ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge.

La Società, per garantire la crescita professionale, si impegna a non offrire premi eccessivamente ambiziosi che possano indurre le persone a tenere comportamenti illeciti e dannosi per la Società e/o per i Terzi.

In tale caso, la Società si riserva il diritto di richiedere il risarcimento di tutti i danni che dovessero derivare da comportamenti scorretti, illeciti e in contrasto con le indicazioni impartite da Quanta stessa, posti in essere dai propri dipendenti e/o collaboratori.

Art. 9 Molestie sul luogo di lavoro

Quanta, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE e alla vigente normativa sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, richiede ai Destinatari di favorire la prevenzione e contrastare la messa in atto di molestie sessuali e morali, comprendendo in ciò l'obbligo di sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, e fornendo ad essa indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Art. 9/a Molestia sessuale

Si definisce «molestia sessuale» ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;

- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi.

Art. 9/a Molestia morale

Si definisce «molestia morale» contro un individuo ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, di credo religioso, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia morale:

- danni all'immagine ed all'autostima di una persona quali intimidazioni, rimproveri, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici, svalutazione dei risultati conseguiti, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- danni alla professionalità di una persona quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali, ed ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

Art. 10 Selezione, valorizzazione e formazione del personale

La Società è consapevole che il raggiungimento di traguardi aziendali e il mantenimento degli standard qualitativi dipendono dalla presenza di dipendenti e collaboratori qualificati e leali che costituiscono un bene intangibile di primario valore.

In quest'ottica, la creazione e conservazione di un ambiente di lavoro sereno e propositivo sono considerati fattori di primaria importanza e da raggiungere anche tramite il rispetto della sfera privata dei propri dipendenti e la tutela delle pari opportunità, garantendo percorsi di

crescita basati esclusivamente sui meriti personali e sulle competenze, e volti al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno.

La Società garantisce ai propri dipendenti un percorso formativo volto a coniugare le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori, e mette a disposizione gli adeguati strumenti di aggiornamento e sviluppo professionale.

Anche nella fase di selezione, la Società procede con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, effettuando valutazioni sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti, di considerazioni di merito trasparenti e verificabili, e adotta opportune misure per evitare ogni forma di discriminazione e favoritismo, non ammettendo distinzioni per ragioni di nazionalità, di colore della pelle, di credo religioso, di appartenenza politica, sindacale o di sesso.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. In nessun caso è tollerata una forma di rapporto irregolare.

La Società non assume lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo.

La Società considera sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica.

Art.11 Uso di sostanze alcoliche e stupefacenti

I Destinatari sono tenuti a prevenire e contrastare elementi pregiudizievoli di una ottimale situazione ambientale nei luoghi di lavoro, quali:

- prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti.

Art. 12 Frode informatica

I Destinatari devono evitare di alterare in qualsiasi modo il funzionamento dei sistemi informatici o telematici intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in sistemi informatici o telematici o ad esso pertinenti di proprietà della Società.

Art. 13 Comportamento negli affari

Tutti i Dipendenti devono astenersi dal fare o promettere a Terzi somme di denaro o altre utilità in qualunque forma e modo, anche indiretto, per promuovere o favorire interessi di Quanta.

Tali dazioni o la loro promessa non possono essere accettate neppure per promuovere o favorire interessi di Terzi nei rapporti con la Società.

Qualora si verificassero situazioni di questo genere, i Dipendenti devono informare l'Organismo di Vigilanza e sospendere ogni rapporto con i Terzi interessati, in attesa di specifiche istruzioni. Fanno eccezione a queste prescrizioni solo gli omaggi di modico valore, comunque

non superiore a Euro 100,00, quando siano ascrivibili unicamente ad atti di cortesia nell'ambito di corretti rapporti commerciali e non siano espressamente vietati. Quanta è attiva nella lotta alla corruzione sia pubblica che privata, per tale motivo la Società richiede a tutti i dipendenti di adottare comportamenti etici che contrastino il manifestarsi di episodi di corruzione.

Art. 14 Conflitto di interessi

I Dipendenti di Quanta devono evitare ogni situazione e attività da cui possa sorgere un conflitto d'interessi con la Società. È pertanto vietato, nello svolgimento della propria mansione, intrattenere rapporti economici personali o tramite familiari in conflitto con gli interessi della Società stessa.

Tutti i Dipendenti sono quindi tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente o per il tramite di altre persone di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, configura una situazione di conflitto di interessi il fatto di:

- ricoprire una funzione direttiva e avere interessi economici con Fornitori, Clienti o Concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, etc.) anche attraverso familiari;
- curare i rapporti con i Fornitori e svolgere attività lavorativa, diretta o attraverso familiari, presso i Fornitori stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che intendono entrare in rapporti d'affari con Quanta.

Nel caso in cui si ravvisi anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il Dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile e il Consiglio di Amministrazione, i quali informano l'Organismo di Vigilanza che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Art.15 Trasparenza contabile e controlli interni

Ciascun Dipendente deve agire al fine di consentire la chiarezza e la completezza della documentazione contabile.

Qualora si riscontrino violazioni dei suddetti principi, falsificazioni, omissioni o lacunosità della contabilità o dei documenti su cui essa si basa, è tenuto a riferire immediatamente questi fatti al superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza.

I Dipendenti a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di formazione del bilancio sono tenuti al rispetto delle norme -anche regolamentari - inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

Essi sono tenuti a prestare la massima e pronta collaborazione a tutti gli organismi di controllo, che legittimamente chiedano loro informazioni e documentazione circa l'amministrazione della Società.

Ogni dipendente è responsabile che la documentazione a lui affidata sia custodita e conservata in Azienda,

facilmente reperibile e archiviata in modo ordinato secondo criteri logici.

La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità di dati e informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o diffuse al pubblico o dirette alle autorità di controllo o ai revisori contabili.

Art.16 Dati sensibili

È vietata ai Dipendenti la diffusione di notizie relative ai dati sensibili di cui dovessero eventualmente venire a conoscenza in ragione della propria funzione lavorativa, se non previa autorizzazione del superiore gerarchico.

È compito di ciascuno assicurarsi che la diffusione e la comunicazione di questi dati riservati avvenga nella totale osservanza delle procedure interne aziendali, in presenza di specifiche autorizzazioni dei vertici societari, e in assenza di vincoli assoluti o relativi previsti dalla legge.

Non è in nessun caso consentito il trattamento dei dati:

- inerenti le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, la vita sessuale;
- relativi a fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore;
- in violazione delle norme in materia di pari opportunità o volte a prevenire discriminazioni.

Art.17 Impiego delle informazioni societarie e del patrimonio della Società

Ogni Dipendente è tenuto a non comunicare a Terzi informazioni riservate su progetti o trattative in corso, sui modelli contrattuali, sulle procedure aziendali e sui software acquisiti.

Le valutazioni ed i prezzi relativi ai Clienti, ai Fornitori ed alle operazioni in corso con essi sono assolutamente riservati; non potranno essere diffusi all'esterno della Società senza una specifica autorizzazione.

Il patrimonio di Quanta è costituito da beni mobili ed immobili, attrezzature informatiche, nonché da beni immateriali di assoluto valore, quali la denominazione, il marchio, i rapporti con i Clienti.

La gestione di essi è affidata, necessariamente, alla responsabilità di ogni singolo Dipendente, in considerazione anche della distribuzione organizzativa della Società.

Ciascun Dipendente è dunque tenuto, personalmente, ad assicurare l'incolumità sia dei beni avuti in affidamento per lo svolgimento della propria attività aziendale, che del patrimonio complessivo della Società. I marchi, le denominazioni, i simboli ed ogni altro elemento volto all'identificazione di Quanta e dei suoi servizi devono essere impiegati esclusivamente per queste finalità. In particolare, in caso di riproduzione grafica e/o elettronica, deve sempre sussistere la specifica autorizzazione da parte della Società.

I locali, le attrezzature, gli apparecchi e i sistemi di proprietà della Società o presi in locazione possono essere utilizzati solo durante gli orari di lavoro definiti, e soltanto per lo svolgimento dell'attività di competenza, o per finalità di volta in volta concordate con la Direzione aziendale.

È vietato l'utilizzo di sistemi informatici al di fuori dell'uso prettamente necessario, come la navigazione a mezzo Internet per scopi non attinenti alla propria mansione.

È altresì precluso il trasporto all'esterno dei locali di Quanta o la copia di software impiegati dalla Società, salvo esplicita autorizzazione.

I computer in dotazione ai Dipendenti sono protetti da username e password personali. I Dipendenti sono tenuti a non lasciare incustodito il proprio computer e la postazione di lavoro onde evitare che persone non autorizzate vi abbiano accesso.

È vietato l'utilizzo di registratori, macchine fotografiche e cineprese per scopi non concordati espressamente per iscritto con la Direzione di competenza.

È vietato l'uso dei locali della Società per scopi differenti da quelli della conduzione degli affari.

Ar.18 Risorse e strumenti aziendali

Ogni dipendente è tenuto ad operare con la diligenza necessaria per tutelare le risorse e gli strumenti aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi nonché con le normative vigenti in materia, evitando utilizzi impropri che possano risultare dannosi anche per i terzi, o comunque in contrasto con l'interesse societario. Parimenti, è cura dei dipendenti, non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche della Società.

Il personale è autorizzato ad utilizzare i supporti informatici e le connessioni ad Internet aziendali solo per fini relativi al proprio impiego con il divieto di mantenere su computer o su altri supporti informatici della Società documenti di carattere personale o programmi la cui installazione non sia stata autorizzata o violi diritti della proprietà intellettuale di terzi.

Capo II – Lavoratori somministrati

Art. 1 Salute e sicurezza dei lavoratori somministrati

La legislazione vigente suddivide i doveri in ambito di salute e sicurezza concernente i lavoratori somministrati tra le agenzie per il lavoro e le aziende utilizzatrici.

Quanta tenuto conto di tale legislazione:

- inserisce nei contratti con l'azienda e con il lavoratore riferimenti al D. Lgs. 81/08;
- ricorda la disciplina sulla salute e sicurezza e le relative responsabilità nel documento
- “regolamento aziendale”, che i lavoratori visionano e controfirmano;
- consegna e fa firmare ai lavoratori l'allegato 1 sulla sicurezza, compilato dall'azienda utilizzatrice e

contenente le tipologie di rischi ed i livelli di rischio che il lavoratore troverà sul posto di lavoro.

Il costante rapporto tra i lavoratori e il personale della filiale garantisce inoltre la conoscenza, da parte di Quanta, di eventuali situazioni non a norma pericolose per la salute e la sicurezza del lavoratore. In tali casi Quanta non si esimerà dal valutare tali situazioni e prendere i necessari provvedimenti per tutelare i diritti dei lavoratori e gli interessi stessi di Quanta.

Art. 2 Lavoro Minorile

Quanta, come affermato nella propria politica per la responsabilità sociale, si è sempre impegnata con successo – e continua a farlo – nel non utilizzare personale rientrante nella definizione di “bambino”, né come personale di struttura, né come lavoratore somministrato.

Copie dei documenti d'identità o di un Curriculum Vitae devono essere sempre richiesti, al momento del colloquio, sia al personale di struttura, sia ai lavoratori somministrati. In assenza deve essere fatto compilare un apposito modulo denominato Questionario Raccolta Dati (mod. QRD). L'assenza di uno di questi documenti comprovante l'età è ritenuta causa tale da non far nemmeno iniziare il colloquio.

L'assunzione di minori di 18 anni (ma comunque di età superiore a 15 anni) è ammessa nei soli casi stabiliti dalla legge e a condizione che:

- tali lavoratori minorenni abbiano frequentato almeno due anni delle scuole medie superiori;
- i minori non siano adibiti a lavorazioni effettuate in turni a scacchi a meno che tale sistema sia consentito dal CCNL e l'inserimento nei turni sia autorizzato dalla Direzione Provinciale del Lavoro;
- non siano adibiti al lavoro notturno (ad eccezione di alcune deroghe stabilite dalla legge);
- la prestazione lavorativa non si protragga senza interruzione per più di quattro ore e mezza;
- sia assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, possibilmente consecutive comprendente la domenica;
- vi sia un periodo minimo di ferie annuali retribuite pari a trenta giorni per coloro che non hanno compiuto i sedici anni;
- l'attività prestata non rientri in una di quelle elencate dall'articolo 6 della legge 262/2000 e allegati (rischi chimici, biologici e fisici).

Inoltre le visite mediche periodiche devono essere effettuate ad intervalli non superiori ad un anno.

Per il lavoro prestato da minori opera il principio riconosciuto dall'articolo 37 della Costituzione in base al quale vi è garanzia di parità di retribuzione tra minore e adulto in caso di prestazione di lavoro equivalente.

Quanta fa propria la tutela speciale riconosciuta al lavoro prestato dai minori dalla Costituzione (artt. 34 e 37 Cost.) e la disciplina di dettaglio del lavoro minorile contenuta nella legge 977/1967.

Quanta – in conformità ai suoi principi etici e morali – provvederà a denunciare alle pubbliche autorità ogni violazione di legge della quale verrà a conoscenza, collaborando con le stesse autorità, per quanto possibile, per il recupero dei bambini lavoratori.

Art. 3 Adeguamento al D.Lgs. 81/2008

I lavoratori forniti da Quanta in base ad un contratto di somministrazione a tempo determinato e indeterminato devono essere adeguati rispetto alle analisi dei rischi che l'impresa utilizzatrice fornisce alla Società.

A tale fine, l'impresa utilizzatrice è tenuta a trasmettere alla Società e la Società stessa si impegna a richiedere all'impresa utilizzatrice, al momento della stipula del contratto di somministrazione, tutte le necessarie informazioni relative ai profili di rischio connessi alle mansioni che i lavoratori forniti da Quanta dovranno svolgere.

Art. 4 Compilazione dei fogli presenza e controlli a campione

Le prestazioni lavorative svolte dai lavoratori somministrati dalla Società all'impresa utilizzatrice vengono registrate in appositi fogli presenza sottoscritti dal lavoratore stesso e dall'impresa utilizzatrice per verifica e accettazione delle prestazioni ivi descritte.

L'impresa utilizzatrice, in accordo con la disposizione del presente Codice, si impegna a non sottoscrivere per accettazione i fogli presenza qualora questi contengano indicazione di prestazioni non effettivamente svolte. Nel caso in cui si verificasse tale ipotesi, l'impresa utilizzatrice è tenuta a darne immediata comunicazione alla Società affinché la stessa possa adottare i rimedi più consoni.

La Società si impegna a verificare, tramite controlli a campione, la veridicità del contenuto dei fogli presenza e la rispondenza dei dati in essi contenuti con il lavoro svolto. In tale ottica, la Società potrà inviare – previo accordo con l'impresa utilizzatrice – propri addetti per verificare l'effettivo svolgimento delle prestazioni lavorative.

Sezione IV – Rapporti con soggetti esterni

Capo I – I fornitori, i clienti e i consulenti

Art. 1 Premessa

Quanta, nella conduzione degli affari, non effettua discriminazioni tra i Fornitori, tra i consulenti e tra i Clienti, adottando criteri di imparzialità e correttezza nel richiedere e nel proporre la collaborazione fra Imprese.

Ai Fornitori, ai Clienti e ai Consulenti, Quanta offre la piena applicazione dei principi e dei comportamenti contenuti nel Codice, e richiede analogo rispetto dei principi e dei comportamenti stessi. La qualità etica dell'attività complessiva di Quanta non può infatti prescindere da una visione comune, condivisa e praticata da tutti gli attori dei processi economici, che sappia mantenere pienezza di diritti e dignità alle Persone che in essi operano.

Lo stile di comportamento dei Dipendenti di Quanta nei confronti di Fornitori, Consulenti e Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, al mantenimento degli impegni contrattuali, alla semplificazione e certezza delle procedure gestionali e dei flussi di pagamento.

Art. 2 Il rapporto con i Fornitori e i Consulenti

La selezione e la scelta dei Fornitori e dei Consulenti sono improntate alla ricerca del massimo vantaggio per la Società, garantendo pari opportunità per ciascun Fornitore e Consulente, ed operando nella massima lealtà, trasparenza, riservatezza e collaborazione reciproca.

La Società si impegna a non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti per competere, la possibilità di concorrere alla stipula di un contratto, adottando criteri oggettivi e documentabili nella scelta dei candidati.

Il rispetto delle Persone e del Mercato fa sì che Quanta non ritenga corretto indurre un Fornitore o un Consulente a stipulare un contratto a lui sfavorevole, dietro la promessa di ulteriori forniture a condizioni a lui più vantaggiose.

Il compenso da corrispondere ai Consulenti e ai Fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in oggetto.

Quanta, impegnandosi nella diffusione della cultura della salute e sicurezza, informa i propri Fornitori e Consulenti dei rischi che possono incontrare negli ambienti in cui svolgono le proprie prestazioni per la Società.

La coerenza con la propria identità sociale ed etica fa sì che Quanta richieda ad ogni Fornitore e ad ogni Consulente di prendere visione del presente Codice, e di garantire il rispetto dei principi e dei comportamenti ivi indicati, che sono considerati condizione imprescindibile per stipulare un contratto di acquisto e di fornitura di beni o servizi e mantenere nel tempo tale rapporto.

Art. 3 Il rapporto con i Clienti

La fornitura di servizio ai Clienti è improntata alla ricerca dell'equilibrio, tanto economico che sistematico-logistico, fra i legittimi interessi delle parti, operando nella massima lealtà, trasparenza, riservatezza e collaborazione reciproca.

La Società fonda l'eccellenza dei prodotti e servizi offerti sull'attenzione alla clientela e sulla disponibilità a soddisfarne le richieste. L'obiettivo perseguito è quello di garantire una risposta immediata, qualificata e competente alle esigenze dei clienti, informando i propri comportamenti a correttezza, cortesia e collaborazione.

La Società si impegna ad offrire il miglior apporto di consulenza e servizio, evitando abusi o distorsioni che si potrebbero verificare in presenza di condizioni di urgenza o bisogno da parte del Cliente.

Il rispetto delle Persone e del Mercato fa sì che Quanta non ritenga corretto indurre un Cliente a stipulare un contratto a condizioni vessatorie, a fronte di una difficoltà contingente del Cliente stesso.

La coerenza con la propria identità sociale ed etica fa sì che Quanta richieda ad ogni Cliente di prendere visione

del presente Codice, e di garantire il rispetto dei principi e dei comportamenti ivi indicati, che sono considerati condizione imprescindibile per stipulare un contratto di fornitura dei nostri servizi in suo favore.

In particolare, la Società si impegna a non offrire attività di formazione non necessaria e al solo fine di percepire finanziamenti da parte dello Stato o di Amministrazioni Pubbliche. A tale fine, la Società verifica l'effettiva necessità dei corsi di formazione sulla base delle competenze dei lavoratori somministrati, in particolar modo nei casi in cui i formatori addetti a tali corsi siano in qualche modo collegati con l'impresa utilizzatrice.

Art. 4 Omaggi, regali e donazioni

È fatto divieto di offrire, direttamente o indirettamente, ai Fornitori, ai Consulenti e ai Clienti della Società, ai loro parenti e ai terzi che intrattengono rapporti con la Società, denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità, diversi dagli atti di cortesia commerciale di modico valore, tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un indebito vantaggio, anche non economico o, comunque, da essere ritenuti non adeguati alle circostanze.

Capo II – I concorrenti e il mercato

Quanta opera in un contesto concorrenziale e considera la corretta e leale competizione principio essenziale che deve caratterizzare tutte le azioni ed in generale tutti i comportamenti di amministratori, sindaci, dirigenti, funzionari e dipendenti nell'ambito delle loro funzioni e della propria attività lavorativa nonché di tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operino, anche a titolo professionale, con la Società.

Quanta svolge la propria attività ispirandosi ai principi dell'integrità morale, della correttezza e della lealtà nei rapporti, della legittimità formale e sostanziale del proprio operato.

Nei rapporti con i Concorrenti e più in generale con il Mercato del lavoro, offre attraverso i propri Amministratori, Dirigenti e Dipendenti l'indispensabile riservatezza in occasione di incontri, trattative, transazioni, partecipazione ad iniziative di business o ad Organismi associativi comuni.

Analoghi valori e comportamenti richiede da parte dei Concorrenti nelle medesime occasioni, intendendo il Mercato come la sede propria di manifestazione del principio economico di libera, regolata e leale concorrenza.

Capo III – La pubblica amministrazione

Art. 1 Definizioni

Ai fini del presente Codice, per «Pubblica Amministrazione» si intendono congiuntamente:

- enti pubblici: enti creati mediante un atto dello Stato per far fronte a esigenze organizzative o funzionali

dello Stato stesso, quali, ad es., i Comuni e le Province, i consorzi di bonifica o di irrigazione, le Camere di commercio, l'ENAC, l'INPS, l'INAIL, l'IPSEMA;

- pubblici ufficiali: soggetti che esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa, e che possono formare o manifestare la volontà della PA attraverso l'esercizio di poteri autoritativi o certificativi, quali, ad es., i membri delle amministrazioni statali e territoriali, delle amministrazioni sovranazionali (ad es., dell'Unione Europea), delle Forze dell'Ordine e della Guardia di Finanza, delle Camere di commercio, delle Commissioni Edilizie, i giudici, gli ufficiali giudiziari, gli organi ausiliari dell'amministrazione della giustizia (ad es., i curatori fallimentari), gli amministratori e dipendenti di enti pubblici, i privati investiti di poteri che consentono di formare o manifestare la volontà della Pubblica Amministrazione;
- soggetti incaricati di un pubblico servizio: soggetti che, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, da intendersi come un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine pubblico e della prestazione di opera meramente materiale. Anche un privato o un dipendente di una società privata può essere qualificato quale incaricato di un pubblico servizio quando svolge attività finalizzate al perseguimento di uno scopo pubblico e alla tutela di un interesse pubblico.

Art. 2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Quanta opera con la Pubblica Amministrazione nella osservanza delle leggi vigenti, sulla base di condotte ispirate ai principi della trasparenza e della correttezza dei rapporti contrattuali e per il tramite di soggetti all'uopo incaricati dalla Società tramite procure, deleghe o ordini di servizio.

I Dipendenti di Quanta, nonché i collaboratori esterni, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a Quanta stessa, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse di Quanta e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato. Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, indebite erogazioni e malversazioni, (con particolare riferimento ad organi della Pubblica Amministrazione), sollecitazioni dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono proibiti. Nel caso di partecipazione a gare non deve essere effettuata alcuna richiesta per l'ottenimento di informazioni riservate o comunque non divulgabili.

Nel caso di utilizzo di Consulenti, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, dovrà essere vagliata ogni possibile incompatibilità e, in ogni caso, tale nomina

potrà essere disposta esclusivamente da parte degli organi aziendali preposti.

Qualora la Società utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, questi dovrà accettare per iscritto i principi del presente Codice Etico.

Sono tassativamente vietati pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica per indurre, facilitare o remunerare il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, anche se relativo ad un contenzioso giudiziale od extragiudiziale, compiuti a vantaggio e/o nell'interesse di Quanta.

Nell'ambito di rapporti con la Pubblica Amministrazione, inoltre, è vietato:

- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione stessa, manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto o comunque falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società;
- proporre, in qualsiasi modo, opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare, direttamente o indirettamente, i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i rappresentanti della Pubblica Amministrazione (italiani o stranieri) a fare, o ad omettere di fare, qualsiasi atto in violazione delle leggi dell'ordinamento cui essi appartengono;;
- abusare della propria posizione o dei propri poteri per indurre o costringere qualcuno a promettere indebitamente a sé o ad altri denaro o altra utilità.

Art. 3 Rapporti con le Autorità Giudiziarie

Sono altresì tassativamente vietate le medesime condotte poste in atto da Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e/o Consulenti esterni, dirette a favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, ed arrecare un vantaggio diretto o indiretto alla Società.

La Società presta piena collaborazione con l'Autorità Giudiziaria e le forze dell'ordine in sede di ispezioni, controlli, indagini e procedimenti giudiziari.

Le persone delegate a relazionarsi con l'Autorità Giudiziaria improntano la loro condotta alla trasparenza, alla correttezza e al rigore, evitando comportamenti che possano essere interpretati in maniera fuorviante o comunque quali tentativi corruttivi e astenendosi da qualsiasi dazione o promessa di utilità, diretta o indiretta. È considerata una violazione, oltre che della legge, del presente Codice Etico, l'induzione di qualsiasi soggetto, con violenza, minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a

rendere dichiarazioni mendaci davanti all'Autorità Giudiziaria.

Art. 4 Rapporti con le Autorità Indipendenti

Nei rapporti con le Autorità Indipendenti (tra cui, a titolo esemplificativo, il Garante per la protezione dei dati personali, il Garante della Concorrenza e del Mercato, etc.), la Società assicura la massima disponibilità e collaborazione, anche in sede di ispezioni e verifiche.

Art. 5 Richieste di vantaggi patrimoniali e non patrimoniali

Qualora un Amministratore, un Dipendente, un Collaboratore o un Consulente esterno di Quanta riceva richieste esplicite o implicite di vantaggi, patrimoniali e non patrimoniali, provenienti dalla Pubblica Amministrazione, ovvero da persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della stessa Pubblica Amministrazione, deve informare immediatamente il proprio diretto superiore e l'Organismo di Vigilanza perché procedano alle necessarie verifiche interrompendo, se necessario, la trattativa in corso.

Tali divieti non si applicano nel caso di omaggi di modico valore o di normali spese di rappresentanza.

Art. 6 Finanziamenti

Quanta garantisce la correttezza e la completezza della documentazione predisposta per ottenere dalla Pubblica Amministrazione (Unione Europea, Stato, Enti Locali) contributi, finanziamenti, autorizzazioni e concessioni. È vietato qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, delle Regioni, dell'Unione Europea, di altro ente pubblico o di un Fondo paritetico interprofessionale qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

È proibito distrarre o destinare con tempistiche e/o finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti.

Art. 7 Estensione

Le disposizioni di cui ai punti precedenti del presente capitolo si applicano anche nei rapporti con persone fisiche o giuridiche che agiscono alle dipendenze o per conto della Pubblica Amministrazione, ed anche nel caso di illecite pressioni.

Inoltre, nel caso di assunzioni di dipendenti pubblici o ex dipendenti pubblici che abbiano avuto rapporti con Quanta nell'ambito dello svolgimento dell'attività societaria, è necessario valutare la sussistenza di eventuali restrizioni legali o altre ragioni di inopportunità che ostino alla assunzione medesima.

È fatto obbligo, in questi casi, di dare comunicazione preventiva, oltre che alla Direzione del personale, anche al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

Capo IV – La comunità

Quanta opera diffusamente sul territorio nazionale, ed entra quotidianamente in relazione con molteplicità di situazioni, aspettative, bisogni, richieste peculiari.

La Società intende contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali si trova ad operare attraverso l'erogazione di servizi efficienti e puntuali.

La Società ritiene fondamentale garantire a ciascuna Associazione od Organizzazione portatrice di interessi la giusta attenzione, assicurando a tutti una informazione estesa e trasparente, finalizzata ad una collaborazione nell'interesse comune e della collettività.

Il rapporto con le rappresentanze politiche e sindacali, con le associazioni dei cittadini, con le organizzazioni del volontariato può prevedere la realizzazione comune di iniziative, così come il finanziamento o la sponsorizzazione delle stesse, laddove se ne ravvisino contenuti e destinazione che siano orientati alla crescita culturale, alla sensibilizzazione sociale, alla promozione dei valori di cooperazione, solidarietà, uguaglianza e pari opportunità.

La Società promuove il rispetto della legge e delle normative tendenti a salvaguardare l'ambiente.

Oltre al fondamentale rispetto della legge, la Società incoraggia l'adozione di comportamenti e politiche di sostenibilità ambientale presso i propri dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti.

Sezione V – Applicazione del codice etico

Capo I – Applicazione del codice etico

Art. 1 Composizione e ruolo dell'Organismo di Vigilanza (ODV)

Il rispetto delle norme contenute nel presente Codice è demandato all'Organismo di Vigilanza (di seguito, "ODV"). L'ODV è un organo a composizione collegiale, istituito dal Consiglio di Amministrazione di Quanta, nell'ambito del modello di organizzazione e gestione, ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

I membri dell'ODV sono soggetti dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché di competenza e esperienza nelle materie di interesse.

L'ODV può essere contattato all'indirizzo e-mail: odv@quanta.com

L'ODV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, è espressamente incaricato di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza di quanto previsto dal presente Codice;
- vigilare sull'informazione e la formazione di tutti i Dipendenti, Consulenti e/o Collaboratori;
- proporre l'aggiornamento, qualora risulti necessario, del Codice.

L'ODV viene dotato, di un adeguato budget di spesa per sostenere le spese connesse alla sua attività. Della gestione di tale fondo, l'ODV non ha obbligo di giustificare alcun dettaglio di spesa se non il loro totale complessivo.

Ogni attività posta in essere dall' ODV dovrà essere verbalizzata in apposito libro verbale, da conservarsi presso la sede sociale della Società. Alle riunioni dell'ODV possono essere invitati a partecipare anche professionisti esterni che lo stesso ODV ritenesse necessario o utile interpellare per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione e/o comportamento contrario alle disposizioni del presente Codice, come delle altre normative di riferimento, delle procedure interne aziendali e delle leggi vigenti, deve essere (opportunamente e tempestivamente) comunicato all'ODV.

Le segnalazioni così ricevute devono essere esaminate e trattate dallo stesso ODV con la massima riservatezza. La mancata osservanza del dovere d'informazione in esame potrà essere sanzionata da parte della Società.

Quanta garantisce tutti coloro che hanno informato gli organi competenti dell'esistenza di violazioni del Codice l'indennità da eventuali comportamenti di rivalsa in ambito aziendale.

Art. 2 Compiti dell'ODV

Spetta all'ODV il compito di verificare ed accertare eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione della Direzione Generale, delle Funzioni di controllo, interne alla Società, nonché all'occorrenza con la collaborazione di tutte le altre Funzioni aziendali e di società, consulenti ed enti esterni.

L'ODV ha potere di verifica e intervento immediato nel caso di segnalazione di irregolarità.

L'ODV trasmette i risultati delle indagini svolte, con le proposte di sanzioni disciplinari, al Presidente del Consiglio di Amministrazione, informando nel contempo il Presidente del Collegio Sindacale.

L'organo competente ad irrogare la sanzione è il Consiglio di Amministrazione.

Le procedure di contestazione delle infrazioni al presente Codice e di irrogazione delle sanzioni conseguenti avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni di cui all' art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quanto stabilito da accordi e contratti di lavoro, ove applicabili.

Sono inoltre fatte salve tutte le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventualmente dagli accordi e contratti di lavoro, ove applicabili, in materia di controdeduzioni e di diritto alla

difesa da parte del soggetto a cui è contestata l'infrazione.

Art. 3 Sanzioni

I contenuti del presente Codice sottolineano con forza il richiamo al rispetto preciso e puntuale di tutte le norme di legge da parte del personale di Quanta nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Quanta ha il diritto/dovere di vigilare sull'osservanza del presente Codice, ponendo in essere tutte le azioni, di prevenzione e di controllo, ritenute necessarie od opportune.

Pertanto, in caso di accertate violazioni, Quanta interviene applicando adeguate misure sanzionatorie. Simili violazioni ledono infatti il rapporto di fiducia instaurato fra Quanta ed il proprio personale e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato. La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro (salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro) non deve necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

Quanto sopra dichiarato è connesso con l'autonomia della violazione del Codice di Quanta e delle procedure interne, rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Quanta non è tenuta quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio penale.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

L'organo competente, a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

Nell'erogazione delle sanzioni l'organo competente dovrà tener conto:

- delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- della tipologia dell'illecito perpetrato;
- della gravità della condotta tenuta;
- l'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- l'eventuale recidiva del soggetto.

I comportamenti in disprezzo del presente Codice possono costituire relativamente:

- ai Dipendenti, un grave inadempimento rilevante ai fini del licenziamento;
- agli Amministratori, giusta causa per revoca del mandato con effetto immediato;
- ai Consulenti, Collaboratori esterni e, comunque, ai lavoratori parasubordinati, causa della
- risoluzione anticipata del rapporto.

In tutte queste ipotesi Quanta avrà diritto ai danni eventualmente patiti a causa della condotta illecita realizzata.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata, rispettando, ove applicabile, la disciplina di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ed eventualmente prevista dagli accordi e contratti di lavoro.

Art. 4 Revisioni del Codice

Il presente Codice è aggiornato al **5 marzo 2018**.

Questo documento è di proprietà di Quanta S.p.A. che ne vieta la divulgazione e la riproduzione, parziale o totale, senza la specifica autorizzazione del Responsabile Sistema Gestione per la Qualità.

L'uso delle informazioni contenute in questo documento è vietato per realizzazioni che non siano espressamente per Quanta S.p.A.

Quanta S.p.A. tutelerà i propri diritti a rigore di legge.