

CODICE ETICO GRUPPO CHIAPPAROLI

INTRODUZIONE

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

1. PREMESSE

1.1. I Comportamenti non etici

1.2. La struttura del Codice

2. PRINCIPI GENERALI

2.1. Non discriminazione

2.2. Rispetto delle norme

2.3. Conflitti di interesse

2.4. Riservatezza

2.5. Valore delle risorse umane

2.6. Correttezza nei rapporti con i dipendenti

2.7. Integrità della persona

2.8. Trasparenza e completezza dell'informazione

2.9 Trasparenza della contabilità e controlli interni

3. ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E E DELL'ALTA DIREZIONE

3.1. Attività degli organi sociali e dell'alta direzione

3.2. Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01

4. ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1. Regali, omaggi e benefici

4.2. Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti ed organizzazioni sindacali

4.3. Contributi e sponsorizzazioni

4.4. Rapporti con i mass media

5. ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

- 5.1. *Selezione del personale*
- 5.2. *Costituzione del rapporto di lavoro*
- 5.3. *Gestione del personale*
- 5.4. *Sicurezza e salute*
- 5.5. *Tutela della privacy*
- 5.6. *Integrità e tutela della persona*
- 5.7. *Rapporti con i beni aziendali*

6. ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON FORNITORI, APPALTATORI, SUBAPPALTATORI

- 6.1. *Scelta dei fornitori, degli appaltatori e dei subappaltatori*
- 6.2. *Modalità di relazione con fornitori, appaltatori e subappaltatori*

7. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

- 7.1. *Rilevazione delle violazioni del Codice*
- 7.2. *Istruttoria dell'OdV*
- 7.3. *Adozione di provvedimenti*

8. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

- 8.1. *Rilevazione delle violazioni del Codice*
- 8.2. *Istruttoria dell'OdV*
- 8.3. *Adozione di provvedimenti*

9. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI

- 9.1. *Rilevazione delle violazioni del Codice*
- 9.2. *Istruttoria dell'OdV*
- 9.3. *Determinazione della condotta aziendale*

10. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER GLI ORGANI SOCIALI

- 10.1. *Rilevazione delle violazioni del Codice*

10.2. Istruttoria dell'OdV

10.3. Determinazione della condotta aziendale

11 PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

12. PERSONALE DIRIGENTE

13. COLLABORATORI

14. ORGANI SOCIALI

15. FORNITORI, CONSULENTI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI

16. VIGENZA E VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico (“**Codice**”) costituisce un insieme di principi la cui osservanza è reputata di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l’affidabilità della gestione e l’immagine del Gruppo Chiapparoli (“**Chiapparoli**”). Costituisce, infatti, valore primario ed essenziale per Chiapparoli l’etica nella conduzione delle proprie attività istituzionali.

A tal fine, il Gruppo Chiapparoli ha deciso di adottare il Codice che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi al proprio interno, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, la propria attività, fissando i principi generali a cui conformarsi.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il Codice si applica a tutte le società del Gruppo Chiapparoli.

Tale codice è vincolante per i comportamenti di tutti i rispettivi dipendenti, collaboratori, fornitori, *partners*, consulenti e, in generale, a quanti cooperano con le società del Gruppo o forniscono/acquistano alla/dalla stessa beni o servizi.

Il *management* del Gruppo Chiapparoli è tenuto ad osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali ed il *know-how* dell’impresa.

Chiapparoli richiede a tutte le imprese appartenenti al Gruppo e ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori, una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

Il Gruppo Chiapparoli, attraverso i suoi dipendenti, coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

1. PREMESSE

1.1. I comportamenti non etici

Non sono etici quei comportamenti assunti da chiunque – singolo o organizzazione – per conto del Gruppo Chiapparoli, che costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra le società componenti il Gruppo Chiapparoli e i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra il Gruppo Chiapparoli e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

1.2. La struttura del Codice

Il Codice è costituito da:

- i principi generali, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento osservati dalle società che compongono il Gruppo Chiapparoli nel compimento delle proprie attività;
- i criteri di condotta che devono essere adottati dalle società componenti il Gruppo Chiapparoli e comunque da qualsiasi altro soggetto cui si applica il Codice medesimo;
- le norme, alle quali le società del Gruppo, nonché gli altri soggetti cui si applica il presente Codice, devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento non etici;
- i meccanismi di attuazione del Codice.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, il Gruppo Chiapparoli evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

2.2. Rispetto delle norme

I dipendenti e i collaboratori delle società appartenenti al Gruppo Chiapparoli sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse delle società componenti il Gruppo Chiapparoli può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

2.3. Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di società appartenenti al gruppo, devono sempre essere ridotte al minimo le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse.

Si ha conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo proprio personale, diverso da quello perseguito dal Gruppo Chiapparoli o si procuri volontariamente un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse del Gruppo Chiapparoli.

2.4. Riservatezza

Il Gruppo Chiapparoli assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti.

I dipendenti e collaboratori del Gruppo Chiapparoli devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di servizio, hanno la materiale disponibilità di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

2.5. Valore delle risorse umane

Il Gruppo Chiapparoli tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

2.6. Correttezza nei rapporti con i dipendenti

Il Gruppo Chiapparoli garantisce che, nei rapporti con i dipendenti nei cui confronti trovano applicazione regole gerarchiche, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del

dipendente.

Il Gruppo Chiapparoli opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

2.7. Integrità della persona

Il Gruppo Chiapparoli garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza, la pulizia e l'igiene degli ambienti di lavoro.

2.8. Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni che vengono diffuse dalle società del Gruppo debbono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.

2.9 Trasparenza della contabilità e controlli interni

Registrazioni contabili

La contabilità del Gruppo Chiapparoli risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

Le società che compongono il Gruppo Chiapparoli sono tenute ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno.

In particolare, il Gruppo Chiapparoli è tenuto a far sì che ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, ove richiesto, debitamente autorizzata e verificata.

Per ogni operazione o transazione effettuata, le società del Gruppo Chiapparoli sono altresì tenute a conservare e a rendere disponibile, conformemente alle norme applicabili, adeguata documentazione di supporto al fine di consentire:

- a) l'accurata registrazione contabile;
- b) c) l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- d) la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei differenti livelli di responsabilità.

Nel caso in cui i dipendenti delle società del Gruppo vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili, o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore gerarchico.

Controllo interno

Il Gruppo Chiapparoli promuove e richiede in ciascuna società e ad ogni livello, il pieno rispetto dei processi di controllo interno, quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale e per l'osservanza della normativa vigente e dei principi di cui al presente Codice. Nell'ambito delle relative competenze ed attribuzioni, il Gruppo Chiapparoli è responsabile del corretto funzionamento del sistema di controllo interno, a tal fine fornendo ogni necessaria assistenza e cooperando alla realizzazione di un sistema efficace ed efficiente.

Per controllo interno si intende l'insieme di tutti i processi e strumenti adottati dal Gruppo Chiapparoli allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Le società del Gruppo Chiapparoli assicurano agli organi sociali titolari di potestà di controllo, il libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività.

Prevenzione del riciclaggio di denaro

Il Gruppo Chiapparoli esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare l'instaurazione di rapporti d'affari con soggetti di sospetta o non provata integrità morale.

Le società del Gruppo, pertanto, sono tenute:

- a) a verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- b) ad operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

3. ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ' DEGLI ORGANI SOCIALI E DELL'ALTA DIREZIONE

3.1. Attività degli organi sociali e dell'alta direzione

L'attività degli organi sociali delle società componenti il Gruppo Chiapparoli è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto sociale delle rispettive società e dalla legislazione vigente.

I componenti gli organi sociali e l'alta direzione del Gruppo Chiapparoli sono tenuti al rispetto del presente Codice conformando la propria attività a valori di onestà, correttezza e integrità.

3.2. Organismo di Vigilanza ex d.lgs 231/01

L'organo amministrativo di ciascuna società del Gruppo ha istituito l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs 231/01 ("**OdV**").

L'OdV è un organo dell'Ente che riporta direttamente al vertice societario i risultati dell'attività di verifica, eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi che, in caso di particolare significatività, potranno essere portati anche all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, oltre ad esercitare le funzioni ad esso attribuite dal Consiglio di Amministrazione, verifica l'uniforme applicazione del presente codice anche sulla base delle informative ricevute.

4. ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1. Regali, omaggi e benefici

Ai dipendenti e ai collaboratori del Gruppo Chiapparoli , è vietato, nei rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, dare o promettere denaro o altra utilità sotto qualsiasi forma, sia che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse della società.

È vietato altresì effettuare qualsiasi forma di regalo, omaggio, o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali e/o imprenditoriali con il Gruppo Chiapparoli, fatto salvo il caso in cui tali forme di regalo, omaggio o beneficio siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore del Gruppo Chiapparoli, prima di procedere ad effettuare una qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che superi il modico valore così come considerato in Italia deve, se dipendente, chiedere espressa autorizzazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, ovvero, se collaboratore, riferire al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa con la quale collabora, affinché sia concordata la condotta da tenere. Il responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa deve chiedere l'autorizzazione al proprio superiore gerarchico per le iniziative che ritiene di assumere direttamente. In ogni caso, chiunque opera in nome e per conto del Gruppo Chiapparoli, si dovrà astenere da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – degli interlocutori pubblici e/o privati con cui ha rapporti sia in Italia che all'estero. I dipendenti o i collaboratori del Gruppo Chiapparoli che in ragione dell'attività svolta per quest'ultima ricevono regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze

operano, se lavoratori dipendenti, ovvero con cui collaborano, se collaboratori, o, sempre se dipendenti, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare il preposto al controllo interno, qualora l'entità dei regali, omaggi o benefici superi il modico valore valutato secondo gli usi e le consuetudini in vigore nel luogo e per il settore di attività in cui opera il dipendente o il collaboratore.

4.2. Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti e organizzazioni sindacali

Il Gruppo Chiapparoli si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti di istituzioni pubbliche, politici o sindacali ovvero di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali.

Il Gruppo Chiapparoli non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

4.3. Contributi e sponsorizzazioni

Il Gruppo Chiapparoli può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4.4 Rapporti con i mass media

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

Il Gruppo Chiapparoli deve presentarsi in modo accurato ed omogeneo nella comunicazione con i mass media. I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alla direzione aziendale a ciò delegata e sono concordati preventivamente con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

I dipendenti del Gruppo Chiapparoli non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione della direzione competente

5. ETICITÀ' NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

5.1. Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le 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 Gruppo Chiapparoli, nei limiti delle informazioni direttamente disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo e/o discriminazione alcuna nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

5.2. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di “lavoro nero”. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

5.3. Gestione del personale

Il Gruppo Chiapparoli evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della società e i profili posseduti dai dipendenti, nonché su considerazioni di merito.

5.4. Sicurezza e salute

Il Gruppo Chiapparoli si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

5.5. Tutela della privacy

Il Gruppo Chiapparoli si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 - “Codice in materia di protezione dei dati personali”, i dati personali acquisiti, custoditi e

trattati nell'ambito della propria attività al fine di evitare ogni utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni. In particolare, il Gruppo Chiapparoli adotta apposite procedure standard allo scopo di:

- a) fornire agli interessati un'adeguata Informativa sulle finalità e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;
- b) identificare le ipotesi in cui il trattamento, la comunicazione e la diffusione dei dati debbono essere precedute *ex lege* dall'acquisizione del consenso dell'interessato;
- c) adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali custoditi dal Gruppo;
- d) stabilire le regole applicative per l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla vigente normativa ai soggetti passivi del trattamento.

È in ogni caso vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata di dipendenti e collaboratori.

5.6. Integrità e tutela della persona

Il Gruppo Chiapparoli si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possano turbare la persona:

5.6.1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti. In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

5.6.2 Per comportamenti che possano turbare la persona si intende ogni violenza morale e persecuzione psicologica che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa.

In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;

- sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la/il dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Fatta salva la tutela in sede penale e civile, la/il dipendente che abbia subito o sia esposta/o nel luogo di lavoro a molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche potrà presentare denuncia all' OdV per l'assunzione dei provvedimenti del caso.

5.7 Rapporti con i beni aziendali

Il personale dipendente del Gruppo Chiapparoli è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni affidatigli per espletare i propri compiti nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione e tutela dei beni.

I dipendenti dovranno prestare, nell'invio di posta elettronica, la stessa attenzione, cautela ed etichetta adottate per la posta ordinaria.

Per quanto riguarda la connessione internet (eventualmente resa disponibile), il telefono (compreso quello cellulare) e la *e-mail*, l'utilizzo dovrà essere ragionevolmente limitato a scopi strettamente aziendali.

L'utilizzo delle autovetture aziendali e di tutti i beni ed i servizi di cui i dipendenti abbiano ottenuto la disponibilità in ragione delle funzioni loro affidate dal Gruppo Chiapparoli è rigorosamente limitato alle

necessità aziendali. L'uso personale è possibile esclusivamente nei casi, nei modi e nei limiti in cui esso sia consentito dalle normative interne.

5.7.1 Sistema informatico

In merito alla gestione dei sistemi informativi si prevede, come principi di condotta generale, l'espresso divieto a carico dei dipendenti, dei collaboratori interni od esterni di:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 24 bis d. lgs. 231/2001;
- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra indicate, possano potenzialmente divenirlo.

Ai dipendenti, collaboratori interni od esterni, è fatto obbligo di:

- rispettare tutte le disposizioni normative in vigore e le condizioni dei contratti di licenza sottoscritti dalla Società;
- porre in essere un comportamento corretto, trasparente nell'utilizzo di qualsiasi mezzo o sistema informatico;
- evitare di diffondere il proprio codice identificativo e la propria password e il proprio codice d'accesso, strettamente personali;
- utilizzare sempre e solo la propria password e il proprio codice d'accesso;
- segnalare, in qualunque momento, ogni violazione riguardante l'accesso ovvero l'utilizzo dei sistemi magnetici o informatici.

Inoltre, i dipendenti, i collaboratori interni od esterni devono, in via generale, evitare i seguenti comportamenti:

- inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, esprimere commenti inappropriati o indesiderabili, contrari alle regole di

comportamento previste nei paragrafi precedenti, che rechino offesa alle persone e/o all'immagine aziendale;

- porre in essere attività che possano generare un traffico di dati, informazioni e processi all'interno della rete informatica aziendale e, conseguentemente, ridurre l'efficienza della rete stessa con impatti negativi sulla produttività;
- caricare sui sistemi aziendali software personali presi in prestito o non autorizzati; riprodurre copie non consentite di programmi su licenza per uso personale, aziendale o a favore di terzi.

Al verificarsi di tali situazioni nei confronti dei responsabili saranno adottati i conseguenti provvedimenti disciplinari.

6. ETICITÀ' NELLE RELAZIONI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI

6.1. Scelta dei fornitori, degli appaltatori e dei subappaltatori

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori, il Gruppo Chiapparoli opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, assumendo comportamenti non discriminatori.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori o subappaltatori il Gruppo Chiapparoli tiene conto – oltre che della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità, come previsto dalla procedure contenute nel Modello Organizzativo ex D.lgs 231/2001 e nel Manuale della Qualità delle rispettive società del Gruppo..

6.2. Modalità di relazione con fornitori, appaltatori e subappaltatori

Le relazioni con i fornitori, appaltatori e subappaltatori sono sempre regolate da specifici contratti.

Ciascun contratto con un fornitore, appaltatore o subappaltatore deve essere finalizzato a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

7. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

7.1. Rilevazione delle violazioni del Codice

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa del Gruppo Chiapparoli rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte dei dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa.

Spetta ai dirigenti e/o capi servizio rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte del personale non dirigente che svolga funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

In ogni caso, tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto, le eventuali inosservanze al presente Codice.

Le segnalazioni vanno presentate all'OdV e/o al proprio responsabile, secondo le modalità previste dalle procedure interne.

L'OdV ascolterà separatamente l'autore della segnalazione e il soggetto responsabile della pretesa violazione. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.

Il Gruppo Chiapparoli si impegna a tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro, e a mantenerne riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

L'OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

7.2. Istruttoria dell'OdV

L'OdV, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 7.1, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Codice al soggetto interessato e delle controdeduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7, l. n. 300 del 20 maggio 1970 e nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

L'OdV, pertanto, verifica che la contestazione sia stata effettuata dal soggetto competente nel rispetto delle disposizioni e della normativa indicate nel capoverso che precede.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione ai competenti organi societari proponendo la sanzione da comminare al dipendente ai sensi del successivo art. 11.

7.3. Adozione di provvedimenti

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, esaminata la relazione

dell'OdV, ove ritenga sussistente la violazione segnalata da quest'ultimo, propone al Consiglio di Amministrazione il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile, ai sensi del successivo art. 11.

8. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

8.1. Rilevazione delle violazioni del Codice

Spetta ai direttori e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte del personale dirigente gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione al presente Codice deve essere segnalato all'OdV.

L'OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

Qualora l'eventuale violazione del presente Codice sia posta in essere da un dirigente, sarà il Presidente del Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Unico, una volta rilevata la violazione, a segnalarla all'OdV, nonché al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui il dirigente sia anche membro del Consiglio stesso.

8.2. Istruttoria dell' OdV

L'OdV, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che

dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 8.1, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione al Presidente del Consiglio di Amministrazione con una propria relazione proponendo a quest'ultimo la sanzione da comminare al dipendente ai sensi del successivo art. 12.

8.3. Adozione di provvedimenti

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, esaminata la relazione dell'OdV, ove ritenga sussistente la violazione segnalata da quest'ultimo, propone al Consiglio di Amministrazione il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile, ai sensi del successivo art. 12. Nel caso in cui la violazione sia stata posta in essere da un dirigente e/o da un membro del Consiglio di Amministrazione, lo stesso Consiglio di Amministrazione, ricevuta la proposta di provvedimento da parte del Presidente del Consiglio di Amministrazione, delibererà il provvedimento da adottare.

9. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI ED I CONSULENTI

9.1. Rilevazione delle violazioni del Codice

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa del Gruppo Chiapparoli rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte di coloro che collaborano professionalmente, in assenza di

rapporti di subordinazione, con il proprio ufficio o con la propria unità organizzativa. Spetta ai direttori e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte di coloro che collaborano direttamente con la direzione generale o con i dirigenti medesimi. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione al presente Codice deve essere segnalato al preposto all'OdV, che potrà effettuare verifiche in merito .

9.2. Istruttoria dell'OdV

L'OdV, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente codice.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

9.3. Determinazione della condotta aziendale

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, esaminata la relazione dell'OdV, ove ritenga sussistente la violazione segnalata da quest'ultimo, assume direttamente la condotta da tenere nei confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi del successivo art. 13.

10. MODALITÀ' DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER GLI ORGANI SOCIALI

10.1. Rilevazione delle violazioni del Codice

Eventuali violazioni al presente Codice poste in essere da: (i) membri del collegio sindacale e (ii) dai consiglieri di amministrazione possono essere rilevate, rispettivamente, dal Presidente del Collegio Sindacale nell'ipotesi (i) e dal Consiglio di Amministrazione in quella (ii). Ove la supposta violazione sia stata commessa dal Presidente del Collegio Sindacale, la stessa verrà rilevata dal Sindaco Effettivo più anziano di età non coinvolto nella suddetta violazione.

Il Consiglio di Amministrazione, il Presidente del Collegio Sindacale o il Sindaco Effettivo più anziano di età qualora rilevino la violazione, la segnaleranno all'OdV.

L'OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

10.2. Istruttoria dell' OdV

L'OdV, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 10.1, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione al Collegio Sindacale (nell'ipotesi 10.1 (i)) o al Consiglio di Amministrazione (nell'ipotesi 10.1 (ii)) con una propria relazione.

10.3. Determinazione della condotta aziendale

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata la relazione dell'OdV - in assenza, se del caso, degli amministratori eventualmente interessati -

assumerà le eventuali determinazioni ai sensi del successivo art. 14.

Parimenti il Collegio Sindacale, esaminata la relazione dell'OdV - in assenza, se del caso, del sindaco eventualmente interessato - comunicherà le eventuali determinazioni al Consiglio di Amministrazione per i provvedimenti di cui al successivo art. 14.

11. PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto dai contratti collettivi di riferimento per ciascuna società del Gruppo riguardanti le violazioni del contratto di lavoro dipendente ed il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l. n. 300 del 30/5/1970 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, qualora il comportamento del dipendente configuri altresì violazione del Codice, allo stesso potranno essere comminate, successivamente all'espletamento di quanto previsto al precedente art. 7, paragrafi 7.1 e 7.2, le sanzioni previste dai rispettivi sistemi disciplinari delle società componenti il Gruppo Chiapparoli.

12. PERSONALE DIRIGENTE

Il comportamento del dirigente che configuri violazione del Codice, una volta accertato secondo quanto previsto al precedente art. 8, paragrafi 8.2. e 8.3, potrà giustificare l'applicazione di misure sanzionatorie in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle Aziende Commerciali e secondo quanto stabilito dai rispettivi sistemi disciplinari delle società che compongono il Gruppo Chiapparoli.

13. COLLABORATORI/CONSULENTI

La violazione del Codice da parte di un collaboratore/consulente del Gruppo Chiapparoli, accertata secondo quanto previsto al precedente art. 9, paragrafi 9.2 e 9.3, potrà comportare l'applicazione di sanzioni, conformemente a quanto stabilito dai rispettivi sistemi disciplinari adottati dalle società che compongono il Gruppo Chiapparoli.

14. ORGANI SOCIALI

La violazione del Codice da parte dei consiglieri di amministrazione e/o dei sindaci, accertata secondo quanto previsto al precedente art. 10, paragrafi 10.2 e 10.3, sarà oggetto di valutazione e di eventuali provvedimenti secondo quanto previsto dai rispettivi sistemi disciplinari delle società componenti il Gruppo Chiapparoli.

15. FORNITORI, CONSULENTI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori, consulenti, appaltatori e subappaltatori dei principi informativi del presente Codice consentirà al Gruppo Chiapparoli di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto o contratti secondo quanto stabilito dai rispettivi sistemi disciplinari adottati dalle società che compongono il Gruppo Chiapparoli.

16. VIGENZA E VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

Il presente Codice troverà applicazione ai comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua adozione da parte del Consiglio di Amministrazione delle società componenti il Gruppo Chiapparoli.

A tal fine, successivamente alla sua adozione, il presente Codice sarà portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori delle società componenti il Gruppo Chiapparoli.

Copia del Codice sarà affissa in luogo accessibile a tutti i dipendenti e sarà portata a conoscenza dei principali fornitori, appaltatori e subappaltatori del Gruppo Chiapparoli.

Una versione informatica dello stesso sarà altresì messa a disposizione nel sito *web* aziendale.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti del Gruppo Chiapparoli ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.