



CODICE ETICO

Approvazione:	<i>Organo amministrativo</i>	Data:	<i>03/10/2016</i>
----------------------	------------------------------	--------------	-------------------

INDICE

1. Premessa	4
2. Destinatari e finalità	4
3. La "Carta" dei valori aziendali	5
4. Principi generali	7
4.1 Procedure interne	8
4.2 Controlli Interni	8
4.3 Correttezza contabile	8
5. Principi di condotta nei rapporti con i Soci	9
6. Principi di condotta nei rapporti con i dirigenti e dipendenti	9
6.1 Selezione del personale	9
6.2 Costituzione del rapporto di lavoro	10
6.3 Gestione del personale	10
6.4 Sicurezza e Salute	11
6.5 Tutela della Privacy	12
6.6 Doveri dei Destinatari	12
6.6.1 Diligenza e buona fede	12
6.6.2 Conflitto d'interessi	12
6.6.3 Tutela del patrimonio aziendale	13
7. Principi di condotta nei rapporti con i clienti	14
8. Principi di condotta nei rapporti con i fornitori e i partner commerciali	15
8.1 Comportamenti generali nei confronti di fornitori e partner commerciali	15
8.2 Scelta dei fornitori e dei partner	16
8.3 Integrità e indipendenza nei rapporti con fornitori e partner	16
8.4 Diffusione del Codice Etico presso fornitori e partner	17
8.5 Doni e altre utilità ricevute dai fornitori e dai partner	17
9. Principi di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	17

<i>9.1 Pubblica Amministrazione</i>	17
<i>9.2 Autorità di Vigilanza - Autorità Giudiziarie</i>	18
<i>9.3 Rapporti Istituzionali</i>	19
10. Principi di condotta con altri interlocutori	19
<i>10.1 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni</i>	19
<i>10.2 Finanziamenti ed erogazioni pubbliche</i>	20
<i>10.3 Organi di informazione e comunicazione verso l'esterno</i>	20
11. Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, antiriciclaggio e di lotta ai reati transnazionali e di criminalità organizzata	20
12. Impegni verso l'ambiente	21
13. Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria	21
14. Modalità di attuazione e programma di vigilanza	23
<i>14.1 Comunicazione e formazione</i>	23
<i>14.2 Segnalazioni degli stakeholder</i>	24
<i>14.3 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni</i>	24
15. Disposizioni finali e diffusione	25

1. Premessa

La "PERRUOLO INERTI S.R.L." (di seguito anche: "PERRUOLO" o "Società") si dota del presente Codice Etico, che integra il quadro delle regole poste a base del proprio sistema di *governance*, recependo le indicazioni presenti nel d.lgs. 231/2001.

Il presente Codice è adottato dalla Società in via di autoregolamento ed è pertanto modificabile e aggiornabile in ogni tempo; esso costituisce uno strumento di indirizzo etico-comportamentale, in quanto definisce i valori di riferimento e gli impegni aziendali, disciplinando in concreto le condotte rilevanti di coloro che operano a servizio della stessa e precisandone regole e comportamenti, cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Il presente Codice Etico non si sostituisce né si sovrappone alle leggi e alle altre fonti normative esterne e interne, bensì rappresenta un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali.

Il Codice rappresenta, quindi, una dichiarazione pubblica dell'impegno a perseguire i massimi livelli di eticità nel compimento della *mission* aziendale, individuando standard operativi e regole comportamentali, anche nel rispetto della prevenzione dei reati contemplati nel D.Lgs. 231/2001.

2. Destinatari e finalità

Le norme del Codice si applicano, senza alcuna eccezione:

- ai soci;
- ai membri dell'organo amministrativo;
- a dirigenti, dipendenti, consulenti, fornitori, clienti, *partner* e collaboratori;
- ad ogni altro soggetto, privato o pubblico, che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni con la Società.

Tali soggetti (di seguito definiti "Destinatari"), nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal presente Codice.

L'organo amministrativo deve agire nella piena condivisione dei valori societari e adempiere ai suoi doveri di ufficio, mantenendo piena riservatezza interna ed esterna sugli atti assunti ed in generale sulla documentazione societaria di cui sia per qualsiasi ragione venuto a conoscenza, mantenendo altresì il riserbo anche sugli atti rispetto ai quali sia eventualmente dissenziente, costituendo comportamento contrario ai valori e alle specifiche norme del codice la diffusione non preventivamente autorizzata di opinioni e documenti all'interno o all'esterno della Società.

I dipendenti, oltre che adempiere i doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Società, rispettare le regole aziendali e attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui alle norme vigenti.

A ogni Destinatario viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito dei suoi rapporti con la Società, anche attraverso apposite clausole contrattuali. Tali soggetti devono assumere, anche nei comportamenti privati, condotte che in nessun modo possano nuocere alla Società, anche in termini reputazionali e di immagine. Il presente Codice Etico regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che la PERRUOLO assume espressamente nei confronti degli *stakeholder* con i quali si trova quotidianamente ad interagire nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

Al Codice Etico sono attribuite le seguenti funzioni:

- **preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli *stakeholder* devono uniformarsi costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo della Società a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- **cognitiva:** il Codice, attraverso l'enunciazione di principi generali e di regole di condotta, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- **di legittimazione:** il Codice esplicita i doveri e le responsabilità della PERRUOLO nei confronti degli interlocutori, affinché questi ultimi possano ritrovare in esso un riconoscimento delle loro aspettative;
- **di incentivo:** il Codice, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della PERRUOLO e il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*. Analogamente, dall'osservanza dei principi e delle norme del Codice dipende la reputazione di tutto il Management e del personale, nonché il rapporto di fiducia reciproca tra questi e la Società.

Al fine di garantire l'osservanza e l'efficacia del Codice, la Società attribuisce all'Organismo di Vigilanza (istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 - di seguito anche "OdV") la responsabilità relativa alla gestione, attuazione, monitoraggio e controllo del Codice.

L'aggiornamento del presente Codice è deliberato dall'organo amministrativo della Società.

3. La "Carta" dei valori aziendali

Di seguito sono indicati i valori ritenuti fondamentali, condivisi e riconosciuti dalla PERRUOLO e a cui devono far riferimento i diversi *stakeholder* coinvolti, relativamente al

proprio ruolo e al tipo di attività svolta, per favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società.

Legalità

La PERRUOLO, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti nei territori nei quali si trova ad operare, nonché dei principi del Codice.

Riservatezza

La PERRUOLO assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata. Le informazioni ottenute non saranno utilizzate per interessi propri o secondo modalità contrarie alla legge o che siano di nocumento agli obiettivi della Società.

Onestà e correttezza

I rapporti con gli *stakeholder* sono improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. I Destinatari svolgono la propria attività nell'interesse della Società e non dovranno dunque essere sottoposti ad alcun tipo di pressione.

Valorizzazione e integrità della persona

La Società tutela e promuove il valore delle risorse umane, anche contribuendo ad accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente e favorendo la logica del *teamwork*.

La PERRUOLO si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, garantendo la dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri. La Società rifiuta ogni forma di discriminazione nel lavoro per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, condizione sociale e personale.

La PERRUOLO proibisce ogni e qualsiasi forma di molestia – psicologica, fisica, sessuale – nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Cura e soddisfazione del cliente

Tutte le attività e i comportamenti aziendali sono orientati alla massima attenzione nei confronti delle esigenze dei clienti, avendo come obiettivo il raggiungimento di standard qualitativi ottimali nell'ottica della loro migliore soddisfazione.

La creazione di valore e le responsabilità verso la collettività

La PERRUOLO opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce alla creazione di valore e al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile non solo per i suoi clienti ma per tutti gli interlocutori di riferimento.

Trasparenza

La PERRUOLO si impegna ad informare, qualora previsto dalla legge e/o ritenuto di interesse, in modo chiaro e trasparente tutti gli *stakeholder* in relazione alla propria situazione e al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

4. Principi generali

La Società diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di regole e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo con l'obiettivo di:

- gestire in modo efficiente le attività;
- fornire dati contabili, finanziari e gestionali accurati e completi;
- tutelare il patrimonio aziendale;
- garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali;
- gestire in maniera attenta e puntuale i rischi che vengono assunti;
- promuovere l'erogazione di finanziamenti, in termini che riflettano pratiche di business corrette;
- generare profitti congrui ed adeguati per sostenere le operazioni effettuate, in base al rischio che è assicurato;
- gestire in maniera professionale gli eventuali recuperi, riconoscendo i diritti dei debitori;
- incentivare la lotta alla corruzione ed al riciclaggio;
- riconoscere l'importanza fondamentale delle tematiche ambientali e tenerne conto in ogni attività;
- favorire buone condotte negli affari attraverso lo scambio di informazioni sulle proprie attività, sulle procedure e attraverso la sottoscrizione di accordi e codici di buona condotta, ritenuti necessari per il corretto espletamento dell'attività finanziaria;
- promuovere la trasparenza sia al proprio interno che nei confronti dei terzi con cui la Società entra in contatto, nel rispetto della confidenzialità delle informazioni.

4.1 Procedure interne

I Destinatari sono tenuti all'osservanza delle regole, dei ruoli e delle responsabilità definiti dal sistema di procure e atti aziendali in genere.

4.2 Controlli Interni

Va promossa e incentivata una positiva attitudine ai controlli da parte degli organi sociali e del management a tutti i livelli, in considerazione dell'apporto che i controlli forniscono al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e degli atti aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile del corretto funzionamento del sistema di controllo attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di verifica che le singole Unità Organizzative svolgono sui loro processi.

4.3 Correttezza contabile

La PERRUOLO assicura la formazione dei Destinatari affinché siano costantemente garantite la veridicità, la competenza, la completezza e la correttezza delle informazioni concernenti la situazione patrimoniale, economica e finanziaria, sia all'interno sia all'esterno della Società.

A tal fine, ogni operazione o transazione deve essere correttamente e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e sulla base dei principi contabili applicabili; ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza, deve essere conservata agli atti della Società un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- la rilevazione e registrazione contabile di ciascuna operazione;
- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base della stessa;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità e controllo.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente ciò che è contenuto nella documentazione di supporto. Pertanto, è compito dei Destinatari fare in modo che la

documentazione di supporto sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici ed in conformità alle disposizioni e procedure aziendali.

Nessun pagamento, nell'interesse e per conto della PERRUOLO, può essere effettuato in mancanza di adeguata documentazione di supporto e formale autorizzazione. I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori esterni che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio responsabile ovvero all'Organismo di Vigilanza.

I consulenti, limitatamente all'attività svolta in favore della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

5. Principi di condotta nei rapporti con i Soci

La PERRUOLO garantisce ai propri soci – attuali e futuri – trasparenza d'azione nello svolgimento delle proprie attività; riconosce loro, inoltre, il diritto ad essere informati su ogni circostanza ritenuta di rilievo o comunque d'interesse per l'economia aziendale, oltre che nei casi previsti dalla normativa vigente.

A tal fine predispone appositi flussi informativi, dalle funzioni operative verso il top management e da quest'ultimo verso i soci, per garantire l'aggiornamento costante e la completezza d'informazione.

6. Principi di condotta nei rapporti con i dirigenti e dipendenti

Le risorse umane costituiscono l'elemento centrale su cui la Società si basa per il perseguimento dei propri obiettivi.

Il rispetto della persona e del suo sviluppo professionale è considerato un valore preminente per la PERRUOLO, unitamente al complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dirigente e dipendente.

Nella consapevolezza e a corollario di tale valore fondamentale, la Società si ispira anche ad alcuni presupposti fondamentali di seguito rappresentati.

6.1 Selezione del personale

La ricerca e selezione del personale è effettuata unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, unicamente in ossequio ai risultati della verifica nei candidati della presenza dei requisiti professionali, comportamentali ed attitudinali previsti dal profilo della posizione da ricoprire, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo o discriminazione.

6.2 Costituzione del rapporto di lavoro

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e dell'eventuale CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

6.3 Gestione del personale

La PERRUOLO pone in essere un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane, che permette di offrire a tutto il personale, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale.

Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale e per una crescita progressiva della carriera è la valutazione delle competenze espresse e dei risultati ottenuti, nonché del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze attuali e future della Società.

Chi ritenga di essere stato discriminato, per qualsivoglia motivo, può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza. È proibito qualsiasi atto di ritorsione, a motivo di segnalazioni effettuate, nei confronti del dirigente e del dipendente.

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. Pertanto, la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

A tutti i dipendenti e collaboratori della Società si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute e il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società.

La Società è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità dell'azienda.

Inoltre il personale e i collaboratori, anche in considerazione della missione attribuita alla Società, sono tenuti a svolgere la propria attività di ufficio, improntata alla cortesia e alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi.

Il personale e i collaboratori, al fine di offrire a tutti coloro con i quali vengono in contatto per ragione del proprio ufficio massimi livelli di qualità, partecipano attivamente alla vita aziendale e valorizzano la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I dirigenti e i responsabili di funzioni o unità organizzative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e a una profonda cooperazione.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

6.4 Sicurezza e Salute

La Società è altresì impegnata ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sia apicale che operativo, sono assunte e attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali (ex art. 6, commi 1 e 2 della Direttiva europea n. 89/391):

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando a un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

6.5 Tutela della Privacy

La PERRUOLO si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003 (“Codice in materia di protezione dei dati personali” e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi).

I destinatari del Codice Etico dovranno garantire la necessaria riservatezza di ogni informazione appresa in ragione delle proprie funzioni, che riguardi sia soggetti interni che esterni alla Società.

Ogni informazione unita a qualsiasi altro materiale di cui i destinatari verranno a conoscenza o in possesso, in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale, sono strettamente riservati e di proprietà esclusiva della Società.

Tali informazioni potranno riguardare attività presenti e future, informazioni e notizie non ancora diffuse, anche se di prossima divulgazione.

Particolare rilevanza assumeranno, tra le informazioni riservate, quelle relative ai clienti e ai soggetti che, a qualsiasi titolo, si rapporteranno con la Società che, a tal fine, garantirà la riservatezza nel trattamento dei dati, dotandosi di apposite misure organizzative.

Anche le informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti o dati, che non siano di pubblico dominio e siano connessi agli atti e alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità, non dovranno essere divulgate, usate e tanto meno comunicate a fini diversi senza specifica autorizzazione.

É in ogni caso raccomandato un auspicabile riserbo in merito alle informazioni concernenti la Società e l’attività lavorativa o professionale e, allo stesso modo, la Società assicurerà medesimi livelli di riservatezza in relazione alle informazioni dei propri dipendenti.

6.6 Doveri dei Destinatari

6.6.1 Diligenza e buona fede

Ogni Destinatario deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e assicurando le prestazioni richieste, rispettando le norme deontologiche contenute nel Codice, improntando la propria condotta al reciproco rispetto e alla cooperazione. Il personale della PERRUOLO, indipendentemente dalla funzione esercitata e/o dal livello di responsabilità assunto, deve conoscere e attuare quanto previsto in tema di tutela dell’ambiente, di sicurezza e igiene del lavoro, nonché di tutela della privacy.

6.6.2 Conflitto d’interessi

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della Società, si verifica un conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi

attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

In particolare, tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare una situazione che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nell'esclusivo interesse della Società, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali. Dovrà, comunque, essere data tempestiva comunicazione all'organo amministrativo delle situazioni nelle quali si ritiene che possa sussistere un conflitto di interessi.

Non sarà consentito, inoltre, perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali, né detenere interessi direttamente o indirettamente in Società concorrenti, clienti, fornitrici o addette alla certificazione dei conti, salvo comunicazione preventiva all'Organismo di Vigilanza ed espressa autorizzazione da parte dell'organo amministrativo.

6.6.3 Tutela del patrimonio aziendale

I dirigenti e i dipendenti della PERRUOLO sono responsabili della protezione delle risorse aziendali loro affidate e hanno il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per la Società.

In particolare, ogni dirigente e dipendente della Società è tenuto ad adottare i seguenti comportamenti:

- operare con diligenza per tutelare il patrimonio aziendale, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le politiche aziendali;
- evitare utilizzi impropri o manomissioni dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque siano in contrasto con l'interesse sociale.

I dirigenti e i dipendenti sono tenuti ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere il funzionamento e la protezione dei sistemi informatici.

In particolare, ogni dirigente e dipendente della Società è tenuto, a titolo esemplificativo, ad adottare i seguenti comportamenti:

- utilizzare le informazioni trattate nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, con le modalità e nei limiti indicati dalla Società;
- utilizzare gli strumenti informatici e telematici correttamente, evitando ogni uso che abbia per finalità la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e di informazioni per fini diversi dall'attività della Società;

- utilizzare strumenti informatici e telematici senza alterare le configurazioni hardware e software fornite dalla PERRUOLO;
- non inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi e minatori, non ricorrere a linguaggio volgare ed osceno, non esprimere commenti che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- evitare l'invio di comunicazioni a carattere commerciale e pubblicitario, utilizzando impropriamente la rete telematica aziendale;
- non navigare su siti internet dal contenuto indecoroso, offensivo, contrario alla morale pubblica, alla legge o comunque non strettamente connessi all'attività lavorativa;
- non utilizzare le linee telefoniche mobili e fisse della PERRUOLO, al di fuori delle politiche aziendali definite;
- non fare copie non autorizzate di programmi su licenza, per uso aziendale o per terzi.

L'utilizzo anche involontario di questi beni per qualunque fine non consentito può provocare seri danni alla PERRUOLO, con l'aggravante di potenziali sanzioni e l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dei dirigenti o dipendenti responsabili.

7. Principi di condotta nei rapporti con i clienti

Obiettivo prioritario della PERRUOLO è il soddisfacimento delle esigenze e delle aspettative della clientela, nel rispetto degli interessi dell'azienda.

La Società uniforma la propria condotta nei rapporti con i clienti a principi di legalità, trasparenza, correttezza, affidabilità, responsabilità e qualità.

I dipendenti e i collaboratori della Società, pertanto, nell'ambito dei compiti assegnati, devono:

- osservare scrupolosamente tutte le disposizioni di legge e regolamentari, le disposizioni del presente Codice Etico e le eventuali procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire al cliente ogni informazione sulle condizioni ed i termini dei contratti relativi ai prodotti e servizi offerti, affinché il cliente ne sia pienamente consapevole all'atto del perfezionamento dell'accordo, rispettando scrupolosamente le relative procedure aziendali;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, rifuggendo qualsiasi pratica ingannevole;
- adottare un comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, in linea con gli standard della PERRUOLO, caratterizzati dalla più alta professionalità;
- curare con particolare attenzione le attività di *customer satisfaction*, nell'ottica di un miglioramento continuo della qualità dei prodotti e servizi offerti, raccogliendo con cortesia eventuali suggerimenti o reclami da parte dei clienti;

- preservare la propria indipendenza nei confronti di condizionamenti sia interni che esterni.

È fatto espresso divieto di:

- intrattenere rapporti commerciali con soggetti coinvolti in attività criminose quali, a titolo meramente esemplificativo: traffico d'armi, traffico di sostanze stupefacenti, riciclaggio di denaro, terrorismo;
- intrattenere rapporti commerciali con soggetti che, anche indirettamente, pongono in essere comportamenti contrari alla libertà e personalità individuale e/o violano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio, sfruttando il lavoro minorile, favorendo la pedopornografia ecc.);
- ricevere denaro o altra utilità o beneficio da parte di clienti (o di chiunque diverso da PERRUOLO) per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- dare o ricevere, direttamente o indirettamente, regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo piccoli donativi di cortesia o regalie d'uso quali quelli utilizzati in occasione di ricorrenze e festività.

Il dipendente che riceva dai clienti omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio ed informarne l'amministratore.

Il successo della Società di basa soprattutto sulle sue capacità di soddisfare le aspettative dei clienti, mantenendo elevati livelli di qualità, di performance e di affidabilità.

A tal proposito diventa prioritario per la Società identificare i bisogni della clientela, utilizzando al meglio le risorse di cui dispone e impegnandosi a dare riscontro a mantenere un dialogo aperto e franco.

La PERRUOLO imposta i contratti con i propri clienti in modo corretto, completo e trasparente.

Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previste, la Società rispetta le aspettative del cliente, eseguendo i contratti con equità, senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza di controparte.

La PERRUOLO si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri clienti, con particolare riferimento ad informazioni di natura strategica.

8. Principi di condotta nei rapporti con i fornitori e i *partner* commerciali

8.1 Comportamenti generali nei confronti di fornitori e partner commerciali

La PERRUOLO impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori e con i *partner* a principi di trasparenza, eguaglianza e lealtà.

Ogni Destinatario è tenuto, ad esempio, ad adottare i seguenti comportamenti:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura e di *partnership*, le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori e con i *partner* equa, imparziale e trasparente;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei beni o di prestazione dei servizi;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori e *partner*.

8.2 Scelta dei fornitori e dei partner

I processi di selezione e scelta di fornitori e *partner* sono improntati alla ricerca della massimizzazione dei vantaggi per la PERRUOLO e alla tutela dell'immagine della stessa.

A tal fine, il management, ogni dirigente e dipendente della Società, responsabile delle funzioni aziendali che partecipano a detti processi, è tenuto ad adottare i comportamenti indicati di seguito a titolo esemplificativo:

- riconoscere ai fornitori e ai *partner*, in possesso dei requisiti necessari, pari opportunità di partecipazione alla selezione;
- assicurare la partecipazione all'eventuale gara di un numero sufficiente di fornitori, secondo quanto definito nelle relative procedure aziendali;
- verificare, anche attraverso idonea documentazione, che i fornitori e/o i *partner* dispongano di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze aziendali e all'immagine della Società.

8.3 Integrità e indipendenza nei rapporti con fornitori e partner

Le relazioni con fornitori e *partner* sono regolate da comportamenti etici generali, di cui al precedente paragrafo 8.1 del Codice, e sono oggetto di costante monitoraggio da parte della Società.

In particolare, nella gestione dei rapporti con i fornitori e *partner*, precisamente al fine di garantire integrità e indipendenza, occorre evitare di indurre un fornitore o un *partner* alla stipula di un contratto/accordo a condizioni a lui sfavorevoli, nella prospettiva della conclusione di un successivo contratto/accordo più vantaggioso.

8.4 Diffusione del Codice Etico presso fornitori e partner

La PERRUOLO cura la diffusione del Codice presso i propri fornitori e *partner*, sensibilizzandoli al rispetto dei principi ivi contenuti e a non porre in essere alcun comportamento che possa indurre i Destinatari alla violazione degli stessi.

8.5 Doni e altre utilità ricevute dai fornitori e dai partner

I Destinatari devono evitare di ricevere direttamente o indirettamente (tramite membri del proprio nucleo familiare, amici, conoscenti):

- denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque, diverso dalla PERRUOLO, per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di modesto valore, usuali in relazione alla ricorrenza.

I Destinatari non dovranno accettare omaggi, o altra forma di beneficio, che non siano in linea con quanto sopra indicato. In ogni caso, essi sono tenuti ad informarne il proprio responsabile o l'Organismo di Vigilanza.

9. Principi di condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

9.1 Pubblica Amministrazione

I rapporti della PERRUOLO con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima trasparenza e correttezza.

Nel presente Codice Etico, per Pubblica Amministrazione si deve intendere, oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, ovvero in qualità di membro di organo della Comunità Europea. Sempre ai sensi del presente Codice Etico, nella definizione di ente pubblico sono compresi quei soggetti privati che, per ragioni preminenti di ordine politico-economico, adempiono ad una funzione pubblicistica posta a presidio della tutela di interessi generali, come gli enti gestori dei mercati regolamentati.

In particolare, la PERRUOLO intrattiene, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge, le necessarie relazioni con le Amministrazioni dello Stato, in Italia o in altri Paesi, improntandole ad uno spirito di massima collaborazione.

Le relazioni con funzionari delle istituzioni pubbliche sono limitate alle funzioni aziendali preposte e regolarmente autorizzate nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

A tal fine, la Società si impegna a non offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità ecc., abbiano le stesse illecite finalità sopra richiamate.

Atti di cortesia, come omaggi e forme di ospitalità, verso rappresentanti della Pubblica Amministrazione o pubblici ufficiali, sono consentiti purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali in relazione alla ricorrenza. Tali atti di cortesia, comunque, devono mantenere una forma e una modalità tale da non compromettere l'integrità e la reputazione della PERRUOLO e non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. Tale norma si applica anche in quei Paesi in cui l'offerta di doni di elevato valore costituisce una consuetudine.

È fatto pertanto divieto di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere o concedere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto sia con la Pubblica Amministrazione che con interlocutori privati.

Inoltre, chi riceve richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare l'Organo di Vigilanza ed il proprio responsabile aziendale.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità europea; è fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute e, comunque, porre in essere alcun artificio o raggiro al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori della Società che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento, intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

9.2 Autorità di Vigilanza - Autorità Giudiziarie

La PERRUOLO agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Nello svolgimento della propria attività, la Società collabora con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi, fornendo tutte le informazioni richieste da tali Autorità, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

La PERRUOLO richiede ai Destinatari di prestare la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto delle Autorità di Vigilanza.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della Pubblica Amministrazione, è vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento.

9.3 Rapporti Istituzionali

Nei rapporti con le Istituzioni nazionali, comunitarie e internazionali, la PERRUOLO si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali coinvolti durante la realizzazione delle proprie attività;
- rappresentare gli interessi e le posizioni proprie in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- agire nel rispetto dei principi definiti dal Codice nello svolgimento delle proprie attività, non esercitando attraverso propri dirigenti, dipendenti o collaboratori esterni pressioni dirette o indirette nei confronti di responsabili o rappresentanti delle Istituzioni, al fine di ottenere favori o vantaggi.

10. Principi di condotta con altri interlocutori

10.1 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

La PERRUOLO non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'Estero, ad esclusione dei contributi dovuti in conformità a specifiche normative.

La Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta su esponenti politici o sindacali, attraverso i Destinatari, i quali, a loro volta, non possono svolgere attività politica durante l'orario di lavoro, o utilizzare beni o attrezzature della Società a tale scopo.

I Destinatari dovranno inoltre chiarire che le eventuali opinioni politiche da loro espresse a terzi sono strettamente personali e non rappresentano, pertanto, l'opinione e l'orientamento della Società.

10.2 Finanziamenti ed erogazioni pubbliche

La PERRUOLO non può trarre vantaggi derivanti da rapporti con la Pubblica Amministrazione, se non tramite la lecita costituzione di rapporti contrattuali, provvedimenti ottenuti lecitamente e/o erogazioni di qualsiasi natura, conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse.

In particolare, i Destinatari sono tenuti ad adottare comportamenti volti a evitare:

- l'ottenimento indebito, da parte della Società, di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte di Soggetti Pubblici, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute, o mediante artifici e raggiri;
- la destinazione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate ottenuti dalla Società, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi.

10.3 Organi di informazione e comunicazione verso l'esterno

La PERRUOLO è impegnata a fornire ai media comunicazioni conformi e coerenti con le politiche e i programmi aziendali, veritiere, coerenti tra loro, trasparenti e non strumentali.

A tal fine i rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono di esclusiva pertinenza dell'organo amministrativo e delle funzioni aziendali preposte, anche nel rispetto della fondamentale esigenza di riservatezza che le informazioni di natura interna impongono.

L'effettuazione di pubblici interventi, anche attraverso i media, la partecipazione a convegni, congressi e seminari, la redazione di articoli e saggi è autorizzata dal dirigente di appartenenza, previa condivisione dei testi e delle relazioni predisposte, ove necessario in relazione alle tematiche trattate, con il Responsabile al riguardo interessato.

11. Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, antiriciclaggio e di lotta ai reati transnazionali e di criminalità organizzata

La Società riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato.

È pertanto vietato e del tutto estraneo qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato o che possa costituire o essere collegato a reati, anche transnazionali, afferenti all'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, al riciclaggio, all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, all'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni

mendaci all'autorità giudiziaria, al favoreggiamento personale, nonché inerenti all'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, ovvero ancora afferenti a possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e relative al traffico di armi.

Ogni dipendente o collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connessa ai reati transnazionali e di criminalità organizzata sopra indicati, di aiuto o finanziamento a tali attività o comunque di eversione dell'ordine democratico deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza.

12. Impegni verso l'ambiente

La Società gestisce le proprie attività perseguendo il rispetto e la tutela dell'ambiente, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia. Tale impegno è esteso anche alle ditte subappaltatrici e affidatarie operanti nei propri cantieri. La PERRUOLO si impegna, nel rispetto delle previsioni contrattuali:

- all'uso di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- alla limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- al ripristino delle aree di cantiere a fine lavori, in modo da riqualificare il territorio e riportare l'ambiente il più possibile allo status *quo ante*;
- a coinvolgere e motivare tutto il personale, attraverso azioni di informazione e formazione sulle tematiche ambientali.

13. Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria

In conformità all'assoluto rispetto delle norme di legge vigenti in materia, si raccomanda la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi alla Società.

Tutti i dipendenti e i collaboratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

La Società garantisce un'attività di formazione di base verso tutti i responsabili di funzione affinché conoscano le principali nozioni in tema di bilancio.

a) Divieto di impedire controlli

È fatto espresso divieto, attraverso qualsiasi condotta, di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alle società di revisione.

b) Divieto di illecita influenza sull'Assemblea

È fatto divieto a chiunque di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

c) Divieto di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge e al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero di occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che dovrebbero essere comunicati. Tale principio va osservato anche in relazione a informazioni relative a beni posseduti o amministrati dalla Società per conto di terzi.

Non si può, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità pubbliche di vigilanza, consapevolmente ostacolare le funzioni delle medesime.

d) Divieto di corruzione tra privati

È fatto divieto per i Soggetti Apicali o Soggetti Subordinati, quali soggetti attivi, di dare o promettere denaro o altra utilità a terzi.

e) Divieto di eseguire operazioni illecite sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante

Al di fuori dei casi consentiti dalla legge, è fatto divieto di acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, anche emesse da società controllanti, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

f) Divieto di compiere operazioni in pregiudizio dei creditori

È fatto inoltre divieto di effettuare, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, cagionando danno ai creditori stessi.

g) Divieto di indebita restituzione dei conferimenti

Al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, è fatto divieto di restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o di liberare i medesimi dall'obbligo di eseguirli.

h) Divieto di illegale ripartizione degli utili e delle riserve

È vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

i) Divieto di formazione fittizia del capitale

È fatto divieto di formare o aumentare in modo fittizio il capitale della Società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.

14. Modalità di attuazione e programma di vigilanza

Le modalità di attuazione del Codice competono all'OdV, che ha la responsabilità di:

- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo, in particolare, lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione;
- monitorare l'applicazione del Codice da parte di tutti soggetti interessati, anche attraverso un'attenta considerazione e valutazione delle eventuali segnalazioni pervenute;
- segnalare alle Unità Organizzative aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice da parte del personale della Società, al fine di adottare i necessari provvedimenti correttivi;
- effettuare, ove richiesta, una funzione consultiva nel corso del procedimento disciplinare;
- esprimere pareri in merito all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice;
- proporre, ove necessario, una revisione del Codice.

14.1 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli *stakeholder* della Società mediante apposita attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni della Società, l'Organismo di Vigilanza, in accordo con l'organo amministrativo, predispone piani di formazione volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

14.2 Segnalazioni degli stakeholder

Tutti gli *stakeholder* della Società possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice all'Organismo di Vigilanza, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente il segnalante e il responsabile della presunta violazione.

Anche a tal fine, è istituita una apposita casella di posta elettronica.

Le segnalazioni possono essere comunicate anche oralmente o trasmesse, in busta chiusa e con la dicitura strettamente riservata, all'indirizzo:

Organismo di Vigilanza di PERRUOLO INERTI S.R.L. Contrada Bagnoli, 4 84030 Casalbuono (SA)
--

Le segnalazioni sono conservate a cura dell'Organismo di Vigilanza secondo le modalità indicate nel proprio Regolamento. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

14.3 Efficacia del Codice Etico e conseguenze delle sue violazioni

L'osservanza delle regole di condotta contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società, ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile, per i dirigenti, e per i collaboratori esterni della stessa.

La violazione del Codice costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

La Società s'impegna a prevedere e irrogare, con imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle violazioni commesse e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro.

I relativi provvedimenti e sanzioni saranno rispettivamente adottati e comminati nel pieno rispetto dell'art. 7, della legge 300 del 20 maggio 1970, di ogni altra normativa applicabile e di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva.

15. Disposizioni finali e diffusione

Il presente Codice Etico avrà effetto immediato dalla data di adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/01 di cui è parte integrante e sino a revisione. La Società s'impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il Personale;
- affissione in luogo accessibile a tutti;
- messa a disposizione dei terzi Destinatari sul sito internet della Società.