

IL CODICE ETICO

I. Premessa

Il presente Codice Etico (di seguito, per brevità: “Codice”) si declina in un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l’affidabilità della gestione e l’immagine di PI.GI.F S.r.l.

A tal fine, PI.GI.F S.r.l. ha adottato il presente Codice che, in linea con i principi di lealtà, correttezza, e liceità condivisi e recepiti all’interno dell’azienda, è volto a regolarne, attraverso norme comportamentali, l’attività e i processi interni, fissando i principi generali cui la stessa deve conformarsi.

Per tutti coloro che prestano la propria attività in favore di PI.GI.F S.r.l. e per tutti i soggetti terzi, l’adesione ai principi etici previsti nel Codice rappresenta una condizione necessaria alla prosecuzione del rapporto con la società stessa: il Codice, a tal fine, costituisce parte integrante di ciascun contratto sottoscritto.

II. Ambito di applicazione

Il Codice adottato da PI.GI.F S.r.l. è vincolante per i comportamenti di tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i partner in relazioni d’affari, i consulenti e, in generale, di quanti cooperano con la società o forniscono alla stessa beni o servizi.

Il management di PI.GI.F S.r.l. è tenuto ad osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere il valore patrimoniale e gestionale della società, il know-how della società, nonché il benessere dei dipendenti.

PI.GI.F S.r.l. richiede a tutti i fornitori di beni e servizi, ai suoi collaboratori, ai suoi dipendenti una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali di ciascuno.

PI.GI.F S.r.l., attraverso il suo management ed i suoi dipendenti, coopera attivamente e pienamente con le pubbliche autorità e con le istituzioni.

III. Comportamenti non etici

Non sono etici quei comportamenti da chiunque – singolo od organizzazione – posti in essere per conto di PI.GI.F S.r.l., i quali costituiscano violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti vigenti.

L’assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra PI.GI.F S.r.l. ed i propri apicali, tra PI.GI.F S.r.l. ed i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra PI.GI.F S.r.l. e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

IV. Valori di riferimento di PI.GI.F S.r.l.

I principi ed i valori ai quali PI.GI.F S.r.l. si ispira, i quali rappresentano punti imprescindibili ed ineludibili del suo agire, sono i seguenti:

- la buona gestione a tutti i livelli, che si traduce sia nella capacità di guidare e governare l'azienda in modo equilibrato e proficuo, sia l'impegno di ciascuno a svolgere il proprio lavoro in modo efficace ed efficiente;
- l'integrità come sinonimo di correttezza, lealtà e liceità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'azienda. Condividendo tali principi si instaurano rapporti solidi con i clienti e i fornitori;
- l'equità, quale capacità di bilanciare costantemente gli interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda;
- la buona reputazione, la quale favorisce la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori;
- la trasparenza, attraverso la quale PI.GI.F S.r.l. si impegna a fornire a tutti i suoi interlocutori, in modo chiaro e completo le informazioni relative ai servizi erogati;
- la fiducia reciproca tra personale e *management*, essenziale per condurre adeguatamente l'attività aziendale e per gestire in maniera efficace i progetti;
- il rispetto tanto verso l'interno, nel senso di protezione dell'integrità fisica e morale del personale e la sua valorizzazione, quanto verso l'esterno, nel senso di mantenere rapporti professionali con clienti e fornitori, nonché operare in modo compatibile con l'ambiente circostante.

V. La struttura del Codice.

Il Codice è costituito da:

- principi generali, che definiscono i principali valori cui PI.GI.F S.r.l. si attiene per il compimento delle proprie attività;
- regole di comportamento alle quali devono attenersi PI.GI.F S.r.l. e gli altri soggetti cui si applica il presente Codice, nel rispetto dei principi generali, allo scopo di prevenire rischi di comportamento non etici;
- modalità di attuazione del Codice.

VI. PRINCIPI GENERALI

6.1. Rispetto delle norme

Nell'ambito delle attività a ciascuno demandate, i soggetti in posizione apicale, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, regole interne, istruzioni, linee guida, *policies* e

best practices cui deve conformarsi l'attività quotidiana della società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di PI.GI.F S.r.l. può giustificare una condotta lesiva delle suddette norme.

6.2. Principio di «non discriminazione»

Nelle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, PI.GI.F S.r.l. evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, razza, preferenze sessuali, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose.

6.3. Conflitti di interesse

Nello svolgimento di tutte le attività, PI.GI.F S.r.l. opera per evitare il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle normativamente definite, rientrano anche le situazioni nelle quali qualsiasi vincolo economico, familiare, di amicizia o di qualsiasi altra natura esistente tra apicali e dipendenti di PI.GI.F S.r.l. e i suoi clienti possa alterare l'indipendenza delle decisioni e rappresentare un potenziale rischio di comportamento sleale in quanto in conflitto con gli interessi di PI.GI.F S.r.l.

Nel caso di dubbio in ordine alla tematica in questione, i soggetti interessati devono informare e rivolgersi al proprio diretto superiore e/o all'organo amministrativo per ricevere specifiche indicazioni sui comportamenti da intraprendere e le decisioni da adottare.

In ogni caso, gli apicali e i dipendenti di PI.GI.F S.r.l. si impegnano a seguire le seguenti regole generali nei rapporti con i clienti, i fornitori ed i concorrenti:

- rifiutare gli omaggi che superino un modico valore o siano fonte di dubbi sulla loro adeguatezza;
- segnalare casi di familiari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti e concorrenti, laddove la loro attività o funzione possano avere un riflesso su PI.GI.F S.r.l.

6.4. Doveri di riservatezza

PI.GI.F S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione del Titolare e nel pieno rispetto delle norme vigenti.

Gli apicali, i dipendenti e i collaboratori di PI.GI.F S.r.l. devono considerare, fino a quando non è stata resa pubblica, come riservata e a esclusivo interesse dell'impresa, ogni informazione sulle attività aziendali di cui dispongono in funzione dei rispettivi incarichi. Inoltre, gli stessi devono informare 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 e

commerciale della società.

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, riducendo al minimo i rischi derivanti dalla loro divulgazione e dal loro uso improprio, sia internamente che esternamente.

6.5. Risorse umane

I dipendenti ed i collaboratori di PI.GI.F S.r.l. costituiscono il maggiore e migliore patrimonio della società e un elemento indispensabile per il suo successo.

Per tale motivo PI.GI.F S.r.l. tutela e promuove la crescita professionale del personale, tenendo conto dell'equilibrio tra gli obiettivi della società e le esigenze e aspettative dei dipendenti, favorendo il lavoro in *equipe* e sostenendo azioni di formazione continua e di apprendimento permanente, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun socio, dipendente e collaboratore.

6.6. Correttezza nei rapporti con i dipendenti

Nell'ambito dei rapporti gerarchici, PI.GI.F S.r.l. garantisce che l'esercizio del principio di autorità non sia lesivo della dignità, della professionalità e dell'autonomia di ogni lavoratore.

PI.GI.F S.r.l. opera le proprie scelte organizzative salvaguardando il valore professionale dei dipendenti, valorizzandone competenze, potenzialità e impegno.

6.7. Integrità della persona

PI.GI.F S.r.l. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro.

La tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti e dei terzi, così come l'eliminazione e la riduzione degli infortuni e delle malattie professionali, sono fondamenti etici per PI.GI.F S.r.l.

A tal fine, PI.GI.F S.r.l. si impegna nella tutela dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti, collaboratori e di tutti coloro che si muovono nei luoghi di lavoro di sua competenza, adottando scrupolosamente quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, nonché analizzando periodicamente i propri processi aziendali per identificare ed eliminare o tenere sotto controllo le situazioni di rischio.

6.8. Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni diffuse da PI.GI.F S.r.l. devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la società.

6.9. Divieto di pratiche corruttive

Ai componenti dell'Assemblea dei Soci, agli apicali, ai dipendenti, ai collaboratori ed ai consulenti di PI.GI.F S.r.l. 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 cercare di influenzare la Pubblica Amministrazione, offrendo o promettendo direttamente o indirettamente doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. Il soggetto che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

È vietato dare o promettere denaro o altra utilità ovvero effettuare qualsiasi forma di regalo, omaggio, o concedere benefici agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori di altra società o ente ovvero a chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente esercita funzioni direttive diverse ovvero a chi è sottoposto alla direzione ed alla vigilanza dei predetti soggetti, affinché compiano od omettano atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, 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 i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti di PI.GI.F S.r.l. prima di procedere ad effettuare una qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che superi il modico valore, così come considerato in Italia, devono chiedere espressa autorizzazione all'Amministratore Unico-Direzione.

Chiunque opera in nome e per conto di PI.GI.F S.r.l. deve astenersi 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, i collaboratori ed i consulenti di PI.GI.F S.r.l. che, in ragione dell'attività svolta in favore della società, ricevano la dazione o la promessa di denaro o altra utilità ovvero regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione all'Amministratore Unico-Direzione, il quale provvederà ad adottare le iniziative più opportune.

6.10. Contratti pubblici

PI.GI.F S.r.l. osserva le leggi e gli obblighi che regolano la fornitura di lavori e

servizi in favore dello Stato, degli enti pubblici e delle società pubbliche, tra i quali le prescrizioni che proibiscono di influenzare i funzionari pubblici.

PI.GI.F S.r.l. si impegna alla corretta esecuzione dei contratti assegnati e dei contratti di pubblica fornitura definiti dall'art. 355 c.p.

6.11. Trasparenza della contabilità

La contabilità di PI.GI.F S.r.l. risponde ai principi di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

PI.GI.F S.r.l. è tenuta 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, PI.GI.F S.r.l. si adopera affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità della società secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, ove richiesto, debitamente autorizzata e verificata.

Per ogni operazione o transazione effettuata, PI.GI.F S.r.l. è altresì tenuta a conservare e a rendere disponibile, conformemente alle norme applicabili, adeguata documentazione di supporto al fine di consentire:

- a) l'accurata registrazione contabile;
- b) l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- 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.

PI.GI.F S.r.l. promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotto il proprio personale in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione ed alla gestione della documentazione contabile.

Nel caso in cui i dipendenti, i collaboratori o i consulenti di PI.GI.F S.r.l. vengano a conoscenza di condotte di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili, o nelle documentazioni di supporto, devono riferirne tempestivamente all'Amministratore Unico-Direzione e all'Organismo di Vigilanza.

6.12. Controllo interno

PI.GI.F S.r.l. promuove e richiede, 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.

In particolare, nell'ambito delle competenze ed attribuzioni di ciascuna funzione, PI.GI.F S.r.l. 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 da PI.GI.F S.r.l. 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.

PI.GI.F S.r.l. assicura ai soci, agli organi sociali titolari di potestà di controllo ed ai soggetti esterni eventualmente incaricati della revisione contabile ovvero deputati a fornire consulenza in ordine alla redazione del bilancio, il libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività e che non verranno posti in essere comportamenti che ostacolano detto controllo.

6.13. Riciclaggio

PI.GI.F S.r.l. 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.

PI.GI.F S.r.l. pertanto:

- verifica 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;
- opera 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.

6.14. Tutela dell'ambiente

Tutte le attività poste in essere da PI.GI.F S.r.l. sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

PI.GI.F S.r.l. si impegna a non danneggiare l'ambiente, garantendo una gestione trasparente, la partecipazione attiva di tutti i dipendenti e l'impiego di tecnologie adeguate.

PI.GI.F S.r.l. si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori una cultura della tutela dell'ambiente, della corretta gestione dei rifiuti e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la

consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di ciascuno.

Al fine di rafforzare il dovere di tutela ambientale, tutti i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di attenersi scrupolosamente alle prescrizioni di legge, alle altre direttive in materia di tutela ambientale e dell'igiene e di mantenere sempre un comportamento corretto e vigilante.

Nell'ottica di misurare e ridurre la propria impronta ecologica è PI.GI.F S.r.l. sostiene e sviluppa progetti sostenibili per le persone e per l'ambiente, dalla scelta dei materiali alle risorse utilizzate per la produzione e la movimentazione dei propri prodotti.

VII. REGOLE DI COMPORTAMENTO

7.1. RAPPORTI CON I CLIENTI

7.1.1. Imparzialità con i clienti

PI.GI.F S.r.l. deve trattare tutti i clienti in maniera imparziale, a prescindere dal volume delle loro attività.

7.1.2. Qualità dei lavori e dei servizi

PI.GI.F S.r.l. si impegna a fornire ai propri clienti lavori e servizi di qualità che rispondono alle loro esigenze.

A tal fine:

- definisce e adotta specifici programmi di miglioramento del servizio;
- promuove attività di sensibilizzazione e formazione nella qualità del servizio;
- verifica gli eventuali rischi per la sicurezza della comunità legati all'attività dell'impresa e adotta determinate misure per ridurre ed eliminare tali rischi.

7.1.3. Relazioni con i clienti

PI.GI.F S.r.l. impronta i rapporti con i propri clienti alla disponibilità, correttezza, rispetto e partecipazione.

PI.GI.F S.r.l. si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami dei clienti, anche avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

7.1.4. Regali, omaggi e favori

PI.GI.F S.r.l. non effettua né ammette alcun tipo di regalo o omaggio che possa essere interpretato come un qualcosa che vada oltre le normali attività commerciali o di cortesia.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o favore a clienti che possano influire sulla libertà di decisione di questi ultimi o che possano indurre a garantire qualsiasi tipo di favore a PI.GI.F S.r.l. o ai suoi professionisti.

7.1.5. Riservatezza a privacy

PI.GI.F S.r.l. si impegna a non diffondere le informazioni riservate, sensibili o private inerenti ai propri clienti, fatta eccezione per quanto richiesto o permesso nell'ambito di un progetto, di un contratto o da disposizioni di legge o provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

7.2. RAPPORTI CON I DIPENDENTI E COLLABORATORI

7.2.1. Selezione del personale

Nella fase di selezione e promozione del personale, le decisioni prese si basano sull'adeguatezza dei profili attesi e su specifiche considerazioni di merito.

L'accesso alle funzioni e agli incarichi si stabilisce tenendo in considerazione le competenze e le capacità; inoltre, sempre che sia compatibile con l'efficienza generale del lavoro, si favorisce un'organizzazione lavorativa flessibile che faciliti la conciliazione della vita lavorativa e familiare.

Tutte le funzioni di PI.GI.F S.r.l. coinvolte nella selezione del personale devono assicurare:

- il rispetto di criteri di selezione trasparenti ed imparziali;
- la verifica della corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze della società ed in particolare della politica aziendale di programmazione delle assunzioni;
- l'applicazione di contrattualistica di lavoro regolare;
- il rispetto del diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro fondate sulla dignità della persona.

7.2.2. 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 forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto contrattuale ogni lavoratore riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo, alle norme e procedure da rispettare al fine di evitare i rischi per la salute connessi all'attività lavorativa, nonché alle prescrizioni contenute nel presente Codice e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società, in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza e comprensione dello stesso e delle relative responsabilità.

7.2.3. Gestione del personale

PI.GI.F S.r.l. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori.

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 candidati, nonché su considerazioni di merito.

Al personale sono richieste informazioni esclusivamente utili all'accertamento dei requisiti professionali e lavorativi, nel rispetto della sfera privata di ciascuno.

7.2.4. Sicurezza e salute.

PI.GI.F S.r.l. si impegna a fornire un ambiente sicuro e sano in tutti i propri siti, con pari livello di qualità ovunque essi siano presenti.

La valutazione dei rischi legati alla salute e alla sicurezza è presente in tutti i siti e per tutta l'esecuzione dei progetti.

Ogni dipendente ha l'obbligo di segnalare le situazioni pericolose di cui è testimone o gli incidenti che ne sono rivelatori, e di partecipare all'attuazione delle azioni preventive.

Ogni dipendente deve attenersi alle disposizioni sulla sicurezza, che si impegnano a seguire con serietà e scrupolo, sensibilizzando i colleghi inadempienti a fare altrettanto.

Le funzioni aziendali responsabili devono mantenere aggiornate le politiche di prevenzione, favorendo altresì la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive con adeguate iniziative di formazione.

I responsabili delle attività devono sempre vigilare sul rispetto delle misure preventive da parte dei propri sottoposti.

In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza deve essere subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro e al rispetto dei tempi.

7.2.5. Pari opportunità e diversità.

Tutti i dipendenti di PI.GI.F S.r.l. devono rispettare le leggi e le regole che vietano qualsiasi discriminazione legata all'età, alla razza, al sesso, all'origine etnica, alla nazionalità, alla religione, alla salute, alla disabilità, allo stato civile, alle preferenze sessuali, ai pensieri politici, o filosofici, all'appartenenza a sindacati o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

7.2.6. Tutela della privacy

PI.GI.F S.r.l. si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al testo modificato del Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 196/2003), aggiornato con il nuovo decreto legislativo (d.lgs. 101/2018) di

adeguamento della disciplina italiana al regolamento europeo sulla privacy (Regolamento Europeo n. 679/2016), i dati personali relativi a dipendenti e collaboratori, 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, PI.GI.F S.r.l. 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 dalla società;
- 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, sulla vita privata di soci, dipendenti e collaboratori.

7.2.7. Integrità e tutela della persona

PI.GI.F S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori 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. 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.

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 del lavoratore 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 i lavoratori su: carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- sottostima sistematica dei risultati conseguiti non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

PI.GI.F S.r.l. adotta le misure necessarie per impedire le molestie sessuali, il mobbing e qualsiasi altra forma di violenza o discriminazione, nonché per salvaguardare da iniziative ritorsive il soggetto che abbia segnalato in buona fede ed in termini circostanziati tali condotte.

7.2.8. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

PI.GI.F S.r.l. richiede che ciascun dipendente e collaboratore contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri nonché sano, rispettoso e utile per i beneficiari dei servizi.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

7.2.9. Rapporti con i beni della società

Chiunque operi nell'interesse di PI.GI.F S.r.l. è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni affidati per espletare i propri compiti nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme vigenti.

I mezzi di comunicazione quali: e-mail, segreterie telefoniche, internet, telefoni

(cellulari compresi) ed altri, sono di proprietà di PI.GI.F S.r.l. e devono essere utilizzati a scopo professionale.

Il loro impiego per scopi personali è basato sul riconoscimento che vita privata e lavoro sono strettamente legati e il giusto equilibrio tra i due reca beneficio sia a PI.GI.F S.r.l. sia ai dipendenti. Tale utilizzo deve essere tuttavia limitato a quanto strettamente necessario, in relazione alle circostanze del caso.

È severamente vietato ai dipendenti fare uso di e-mail, posta elettronica certificata o qualsiasi altro mezzo di comunicazione di PI.GI.F S.r.l. per scopi impropri e trasmettere o ricevere messaggi o immagini che possono insultare, offendere o mancare di rispetto all'essere umano.

7.2.10. Accordi e intese con i concorrenti

I dipendenti non devono partecipare ad accordi con concorrenti che abbiano il fine e l'effetto di boicottare un cliente o un fornitore.

I dipendenti non devono scambiare informazioni riservate con i concorrenti.

7.2.11. Prevenzione della corruzione

I dipendenti non possono offrire né fornire facilitazioni economiche a pubblici ufficiali, partiti politici, dipendenti o agenti di clienti, dei settori pubblico o privato.

È inoltre vietato ai dipendenti offrire o fornire vantaggi, nonché cedere alla sollecitazione di persone che, sostenendo di disporre di un'influenza reale o supposta su un agente pubblico o privato, proponano di utilizzare la loro influenza al fine di ottenere contratti o decisioni favorevoli per la società.

7.2.12. Relazioni sociali

PI.GI.F S.r.l. rispetta il diritto dei dipendenti di formare o riunirsi in sindacati od organizzazioni di lavoratori a loro scelta e di organizzarsi per partecipare a negoziati collettivi.

7.2.13. Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti della società

Fermi restando le obbligazioni e i doveri previsti dalla normativa e dalla contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e collaboratore deve evitare comportamenti contrari ai principi etici cui si ispira PI.GI.F S.r.l., così come individuati nel presente Codice, che si riflettano negativamente sulla reputazione e sull'immagine della stessa.

7.2.14. Gestione delle informazioni

Ciascun dipendente, collaboratore e consulente deve conoscere e attuare quanto

previsto da PI.GI.F S.r.l. in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

7.2.15. Conflitto di interessi

Ciascun dipendente e collaboratore è tenuto ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi con la società e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto a darne comunicazione ai propri diretti superiori.

7.2.16. Relazioni tra colleghi

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad assumere nei confronti dei propri colleghi un comportamento improntato al rispetto, alla collaborazione, alla solidarietà e alla tutela della dignità umana della persona.

7.3. RAPPORTI CON I FORNITORI

7.3.1. Scelta dei fornitori

Le decisioni di acquisto si basano sulla valutazione oggettiva dell'affidabilità e dell'integrità del fornitore e sul valore complessivo dell'offerta.

L'acquisto di beni e servizi si basa sul merito delle informazioni disponibili in materia di prezzo, di qualità, di prestazioni, di consegna e di idoneità. PI.GI.F S.r.l. mira a garantire che non si stabilisca una situazione di dipendenza nei confronti dei fornitori, pertanto sviluppa sistematicamente alternative credibili.

7.3.2. Divieto di pratiche corruttive

Nella scelta dei fornitori è vietato sollecitare o ricevere denaro o altra utilità non dovuti, o accettarne la promessa, al fine di indirizzare o condizionare il relativo procedimento in violazione dei principi sopra indicati.

7.3.3. Modalità di relazione con fornitori

Le relazioni con i fornitori di beni e servizi sono sempre regolate da specifici contratti.

PI.GI.F S.r.l., in fase di stipula del contratto, informa in modo chiaro ed esauriente sulle caratteristiche e sui rischi della produzione, sulle modalità e sui tempi di pagamento, nonché sugli altri aspetti di maggior rilievo per il fornitore.

Tali principi valgono anche per i contratti finanziari e di consulenza.

7.3.4. Gestione degli acquisti

PI.GI.F S.r.l. non accetta la sottoscrizione di commesse che violino il presente Codice o che contrastino con la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente.

PI.GI.F S.r.l. divulga presso i fornitori il presente Codice.

Tutti i fornitori sono tenuti a prenderne visione ed accettarlo, consapevoli che PI.GI.F S.r.l. considera motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali, comportamenti contrari ai principi del Codice.

7.4. RAPPORTI CON GLI ALTRI INTERLOCUTORI

7.4.1. Attività degli organi sociali e dell'alta direzione

L'attività degli organi sociali di PI.GI.F S.r.l. è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto, dai regolamenti interni e dalla legislazione vigente.

I membri degli organi sociali ed i soggetti in posizione apicale sono tenuti al rispetto del presente Codice, conformando la propria attività a valori di onestà, correttezza e integrità.

7.4.2. Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti e organizzazioni sindacali

PI.GI.F S.r.l. si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme indebite di pressione nei confronti di esponenti di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali ovvero di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali.

PI.GI.F S.r.l. nei rapporti con gli enti pubblici, autorità e funzionari con cui interagisce rispetta rigorosamente la normativa applicabile.

PI.GI.F S.r.l. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti e candidati.

7.4.3. Contributi e sponsorizzazioni

PI.GI.F S.r.l. 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 valore culturale, benefico, sociale e sportivo.

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

Le attività di sponsorizzazione sono gestite secondo specifiche procedure interne tese a garantire che la destinazione delle erogazioni e delle risorse possa essere

chiara e documentabile.

7.4.4. Rapporti con i media

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

I rapporti con i media sono riservati esclusivamente all'Amministratore Unico – Direzione e a coloro che ricevano apposita autorizzazione dallo stesso.

VIII. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

8.1. Rilevazione delle violazioni del Codice

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività e dei servizi forniti dalla società, tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, PI.GI.F S.r.l. adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire, scoprire e denunciare tempestivamente comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca nell'interesse della società o si rapporti con essa ovvero ad eliminare le relative situazioni di rischio.

In particolare, spetta all'Amministratore Unico–Direzione e a ciascun responsabile di funzione rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte dei dipendenti, dei collaboratori ovvero da parte di coloro che collaborano professionalmente, in assenza di rapporti di subordinazione, con la società.

8.2. Organismo di Vigilanza

PI.GI.F S.r.l. ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, anche "Organismo" o "OdV").

L'Organismo è un organo monocratico o collegiale, collocato in posizione verticistica, che riporta all'Amministratore Unico–Direzione i risultati dell'attività allo stesso demandata, eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi.

L'OdV riceve le segnalazioni dei soci, dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti che in modo aperto e tempestivo gli riferiscono di ogni violazione o tentativo di violazione del presente Codice.

8.3. Segnalazione delle violazioni del Codice. Istruttoria dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni a PI.GI.F S.r.l. sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali inosservanze al presente Codice.

Le segnalazioni vanno presentate all'Organismo, secondo apposite modalità previste dalle procedure interne.

PI.GI.F S.r.l. si impegna a tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali

ritorsioni cui gli stessi possano andare incontro, e a mantenerne riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

L'Organismo può effettuare verifiche di propria iniziativa per accertare il rispetto del presente Codice.

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

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

Nel caso in cui il soggetto responsabile della violazione sia un dipendente di PI.GI.F S.r.l., l'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione al soggetto interessato della violazione del presente Codice e delle controdeduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'Organismo sottopone una propria relazione esplicativa all'organo deputato ad adottare le determinazioni conseguenti secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società, proponendo a quest'ultimo la sanzione da comminare.

8.4. Sanzioni

L'osservanza da parte dei dipendenti di PI.GI.F S.r.l. delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale della società costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

Parimenti, l'Amministratore Unico-Direzione e tutti coloro i quali esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società, nonché tutto il personale di PI.GI.F S.r.l. i quali violino le disposizioni del presente Codice, sono sottoposti al Sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società.

Nei contratti con i consulenti ed i fornitori di beni e servizi, anche professionali, e con chiunque svolga a qualunque titolo attività nell'interesse della società, la stessa valuta, in considerazione della tipologia del rapporto, l'opportunità di inserire clausole che vincolino espressamente anche l'altro contraente al rispetto dei principi e delle regole contenute nel presente Codice e che, in caso di violazione delle predette prescrizioni, attribuiscono a PI.GI.F S.r.l. la facoltà di

recedere dal contratto o di chiederne la risoluzione.

8.5. Vigenza del Codice

Il presente Codice trova applicazione ai comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua formale adozione da parte di PI.GI.F S.r.l.

A tal fine, il presente Codice è portato a conoscenza dei componenti degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori di PI.GI.F S.r.l. e di tutti coloro i quali prestino servizio o effettuino attività in favore della società.

Copia del Codice è affissa in luogo accessibile a tutti i lavoratori e viene portato a conoscenza dei fornitori di beni e servizi nonché di tutti coloro i quali intrattengono relazioni negoziali con PI.GI.F S.r.l.