



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Ergon Srl data 16/06/2015

Approvato dal Consiglio di Amministrazione della Tecum Srl data 18/06/2015

INDICE

Paragrafo	Pagina
PREMESSA	3
1. PRINCIPI GENERALI	7
2. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	11
3. ATTUAZIONE E RISPETTO DEL CODICE	23
4. SISTEMA SANZIONATORIO	25
5. APPROVAZIONE E DIVULGAZIONE DEL CODICE	26
6. GLOSSARIO	27

PREMESSA

Il presente documento (nel seguito "Codice Etico" o, per brevità, "Codice" ha il fine di raccogliere e portare a conoscenza di tutti coloro che operano con *ERGONGROUP* (d'ora in avanti denominato anche "Gruppo") i valori, i principi e le regole cui sono improntati i comportamenti e le attività del Gruppo stesso.

ERGONGROUP è formato da un gruppo di società legate tra loro da specifici accordi contrattuali come più sotto meglio specificato, che hanno scelto di dotarsi di organizzazione comune, pur mantenendo le proprie identità e specificità. Le società sono:

Ergon srl è Ente di formazione e società di consulenza manageriale che propone la creazione di modelli direzionali efficaci, innovativi ed adattabili al singolo contesto aziendale. Le principali aree di intervento sono: organizzazione aziendale, qualità, ambiente e sicurezza, controllo di gestione, strategia d'impresa, agroalimentare, marketing e comunicazione. I corsi vengono svolti direttamente in azienda e sono co-finanziati da Fondi Interprofessionali. Ergon srl opera a livello nazionale su 4 principali territori, dispone di accreditamenti e sedi certificate per il settore della formazione secondo la normativa UNI EN ISO 9001:2015.

Tecum srl è Ente di formazione e società di consulenza manageriale specializzata nei servizi di ricerca e innovazione e nella formazione per l'innovazione. La sua mission è aiutare le imprese a crescere mediante la formazione e il trasferimento tecnologico. Nel corso degli anni sono stati seguiti diversi progetti di trasferimento tecnologico e formazione per l'innovazione; il 63% di questi si è trasformato in un caso di successo. Le attività di formazione per l'innovazione, in collaborazione con i principali centri di ricerca nazionali, sono pensate per migliorare l'adozione della tecnologia all'interno dell'organizzazione a tutti i livelli aziendali, e propongono attività formative sia di natura tecnica sia nozioni di tipo trasversali alla tecnologia adottata.

Erima srl è la società altamente specializzata nella formazione e nella consulenza per lo sviluppo di progetti di CRM (Customer Relationship Management) e SugarCRM, ma anche di Business Intelligence, Corporate Performance Management (CPM). E' partner ufficiale Board. Erima

interviene con risorse proprie o in collaborazione con quelle del cliente nello sviluppo e nella realizzazione di sistemi atti a semplificare le decisioni, la gestione ed il passaggio delle informazioni. Le Società sono legate tra loro accordi di partnership strategica al fine di moltiplicare le proprie conoscenze, competenze ed attività nell'ottica di una migliore resa dei loro servizi sul mercato così come pure in vista di una armonizzazione delle risorse per una maggior efficacia gestionale delle medesime. Esse sono munite di un comitato scientifico il quale, godendo di poteri e facoltà ad esso riconosciuti dagli organi amministrativi delle distinte società sopra richiamate, è in grado di garantire una direzione univoca e condivisa alla partnership, centralizzando in capo ad essa talune funzioni garantendo sinergia di alto profilo gestionale.

Tale partnership è in qualche modo sostanzialmente rapportabile alla definizione di gruppo, ossia società che condividono, tra le altre cose, sinergie comuni anche per realizzare economie in termini di risorse assegnate.

Pertanto, è stata creata un'unica struttura in materia di gestione dei dettami del dlgs 231/2001, in tema di Modello Organizzativo così come pure di Organismo di Vigilanza che assicuri un migliore livello qualitativo delle relative prestazioni anche grazie alle maggiori possibilità di focalizzazione, specializzazione, aggiornamento e formazione. Il tutto, ovviamente, salvaguardando l'autonomia e le responsabilità dei vertici delle singole società partecipanti e sopra citate



Le società Ergon e Tecum, sono accreditate presso la Regione Veneto rispettivamente per la Formazione Continua, Formazione Superiore e Servizi per il lavoro (codice ente 4867) la prima, Formazione Continua (codice ente 4135) la seconda e organizzano ed erogano attività di orientamento e formazione professionale finanziate con risorse pubbliche, nel rispetto degli obiettivi della programmazione regionale, per la realizzazione di azioni di sviluppo delle risorse umane.

ERGONGROUP, formalizzando il proprio Codice Etico, ha voluto sancire la propria adesione ai valori etici in cui crede e si riconosce con le sue Società di formazione e consulenza, impegnate *nell'aiutare le imprese*

italiane a crescere.

Il presente documento denominato Codice Etico sancisce l'insieme dei doveri, anche morali, e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano all'interno di *ERGONGROUP* e delle sue Società, finalizzato all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi da *ERGONGROUP*.

FINALITÀ DEL CODICE ETICO

L'ambito normativo, con riferimento al D. Lgs. 231/01 sulla responsabilità amministrativa delle società per gli illeciti commessi dai propri esponenti, dipendenti e collaboratori, ha reso indispensabile codificare i principi di legittimità, lealtà, correttezza e trasparenza, in base ai quali deve essere conformata la condotta di tutti i soggetti che si trovano ad operare con *ERGONGROUP*.

ERGONGROUP, al fine di perseguire con completezza gli obiettivi societari, richiede di operare sempre in un contesto di correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti i portatori di interessi (stakeholders) verso la Società: clienti, azionisti, cittadini, dipendenti, fornitori, partner commerciali.

Chiunque lavori in *ERGONGROUP* o per *ERGONGROUP*, è tenuto a rispettare in prima persona i principi etici e comportamentali dell'azienda, nonché a farli rispettare nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Il presente "Codice Etico e di Comportamento" è parte integrante del Modello organizzativo e di gestione adottato da *ERGONGROUP* ai fini del D. Lgs. 231/01: ha lo scopo di definire principi generali e regole comportamentali cui la Società riconosce valore etico positivo ed a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Codice, orientando i diversi soggetti sulle linee di condotta da seguire e su quelle da evitare, individuando le responsabilità e le eventuali conseguenze in termini di sanzioni.

DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il presente Codice si applica, sempre e senza eccezioni, a:

- tutti i membri direttivi e del consiglio di amministrazione delle società;
- tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con *ERGONGROUP* (dipendenti);
- Fornitori, partner, collaboratori esterni di *ERGONGROUP* quando trattano con o agiscono in nome e per conto di *ERGONGROUP*.

I soggetti sopra definiti, anche se esterni alla Società, operanti, direttamente o indirettamente, per *ERGONGROUP* (es. consulenti, docenti, collaboratori a qualsiasi titolo, fornitori, partner commerciali, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa), vengono di seguito definiti anche con il termine di "Destinatari".

I destinatari sono tenuti ad osservarne e rispettarne i principi, conformando la propria condotta e attività a tali principi. La violazione compromette il vincolo fiduciario in essere con il trasgressore e viene perseguita con tempestività ed immediatezza, attraverso proporzionati ed adeguati procedimenti disciplinari, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di simili violazioni e dall'instaurazione del conseguente procedimento penale.

DIFFUSIONE E FORMAZIONE

ERGONGROUP s'impegna a garantire la diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione del documento a tutti i componenti degli Organismi sociali delle società e a tutti i dipendenti, attraverso la pubblicazione sulla pagina intranet aziendale;
- messa a disposizione dei fornitori e dei Terzi Destinatari.

La Direzione pianifica ed effettua periodiche iniziative di formazione sui principi del presente

Codice e sulle regole comportamentali in esso contenute, rivolte a tutti i dipendenti di Ergongroup.

Nei contratti con i Terzi Destinatari, è prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto dei principi contenuti nel Modello e nel presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale nell'eventuale ipotesi di violazione di tale impegno.

IMPEGNO FORMALE

A tutti i dipendenti attuali, e successivamente ai nuovi inseriti, viene richiesto di firmare una dichiarazione, in cui confermano di aver preso attenta visione del Codice, di averlo letto e compreso e di accettare le regole sancite nel Modello di Organizzazione e Gestione.

Ai collaboratori esterni quali docenti e consulenti viene richiesto di firmare, congiuntamente all'accettazione dell'incarico, una dichiarazione, in cui confermano di aver preso attenta visione del Codice, di averlo letto e compreso e di accettare le regole sancite nel Modello di Organizzazione e Gestione.

1. PRINCIPI GENERALI

ERGONGROUP si pone come obiettivo principale quello di garantire che le proprie attività siano sempre conformi ai seguenti principi di riferimento:

- **Trasparenza:** l'integrità per noi è un valore fondamentale. Il dialogo aperto, l'assunzione di responsabilità la trasparenza nelle informazioni e nelle relazioni sono basilari nella conduzione delle attività aziendali. La «verità» è l'elemento di riferimento per la corretta conduzione delle attività aziendali.
- **Rispetto:** ogni persona della nostra organizzazione ci rappresenta ed è la nostra forza. Il rispetto della coscienza di ciascuno è il nostro impegno. Deve essere riconosciuta alle risorse umane la loro fondamentale importanza e deve essere garantito il rispetto delle

persone all'interno della nostra organizzazione. Deve essere inoltre valorizzata la crescita professionale e personale dei dipendenti, con appropriate azioni di sostegno formativo ed informativo, riferibili anche ad un quadro di comportamenti eticamente corretti;

- **Legalità:** perseguire gli interessi aziendali nel rispetto di leggi e normative vigenti, adottando comportamenti leali e corretti e perseguendo valori di riferimento quali integrità, correttezza ed onestà professionale;
- **Professionalità:** ognuno di noi mette a disposizione le proprie competenze, le proprie esperienze e il proprio saper fare, ma anche la propria costanza d'impegno e la propria scrupolosità per raggiungere gli obiettivi prefissati. Deve essere perseguito un atteggiamento professionale, trasparente e corretto nei confronti dei colleghi e dei collaboratori, fornitori e partner;
- **Organizzazione:** rispettare le regole organizzative e gestionali, in un'ottica di perseguimento degli interessi Aziendali. Devono essere rispettate le procedure aziendali e segnalate prontamente eventuali incongruenze delle stesse con le reali situazioni lavorative. Sono scoraggiate tutte le situazioni, nelle quali il beneficio personale di ogni soggetto appartenente all'azienda possa essere anteposto agli interessi della società;
- **Condivisione:** i nostri Fornitori e Partner sono importanti e costruiamo assieme a loro chiari percorsi di collaborazione secondo un modello di business condiviso;
- **Innovazione e creatività:** precursori ed anticipatori, vogliamo arrivare per primi proponendo progetti nuovi, innovativi, irrinunciabili ma sempre ispirati dalle esigenze reali. Deve essere incentivata la creatività e il ruolo propositivo di ciascuna risorsa aziendale
- **Orientamento al cliente:** il cliente è sempre al centro della nostra organizzazione.

In linea con l'impostazione aziendale, ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa nel rispetto della normativa vigente, con diligenza, professionalità, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio i mezzi e il tempo a sua disposizione ed assumendo, in funzione del ruolo ricoperto, le responsabilità derivanti dalle proprie azioni e/o omissioni.

1.1. LEGALITÀ

ERGONGROUP conduce la propria attività nel rispetto della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie e delle normative comunitarie applicabili, adottando comportamenti conformi a criteri di trasparenza, onestà e integrità etica, respingendo ogni forma di corruzione e pratica illegale e ispirando le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico.

Comportamenti in contrasto con la normativa vigente, il Codice Etico o le regole di comportamento interne, posti in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale o, in generale, da dipendenti e collaboratori nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, anche se motivati dal perseguimento di un interesse di una delle Società del Gruppo, non possono in alcun modo considerarsi giustificati e determinano l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte della Società.

1.2. INTEGRITÀ E LEGITTIMITÀ MORALE

ERGONGROUP s'impegna a rispettare i diritti fondamentali delle persone, tutelandone l'integrità morale e la legittimità morale. Questi valori possono essere considerati la base di ogni comportamento aziendale e personale, che veda coinvolti tutti gli esponenti aziendali a

qualsiasi titolo o livello della struttura.

1.3. ONESTÀ

L'onestà rappresenta il valore di riferimento nelle attività aziendali legate alle responsabilità di ciascuno. Pertanto i rapporti con le controparti devono essere basati su correttezza, collaborazione e reciproco rispetto.

1.4. LEALTÀ

L'operatività di ciascuno deve rispettare i vincoli di sincerità, trasparenza e fedeltà verso l'organizzazione ed i suoi componenti.

Inoltre, per quanto concerne i rapporti con altri operatori, *ERGONGROUP* condivide il valore della lealtà, astenendosi da comportamenti in contrasto con le disposizioni comunitarie o nazionali a tutela della libera concorrenza.

1.5. TUTELA DELLE INFORMAZIONI RISERVATE

Viene tutelata la completa osservanza della legge e delle normative in materia di trattamento dei dati personali e assicurata la riservatezza delle informazioni ricevute da terzi in proprio possesso. Ciascuno è tenuto a non fare uso di conoscenze o informazioni riservate a scopi personali non attinenti la propria attività.

1.6. LOTTA ALLA CORRUZIONE ED AI CONFLITTI DI INTERESSE

Prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o di conflitto di interesse, derivanti da comportamenti non leciti dei dipendenti o collaboratori, è obiettivo primario di *ERGONGROUP*

. Deve essere evitata qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte nella Società, che possa intaccare l'indipendenza di giudizio e di scelta.

Pertanto dirigenti, dipendenti o collaboratori, a qualsiasi titolo rappresentanti della Società, non devono accettare alcun bene o servizio, regalo, beneficio, somma di denaro, prestazione o donazione da parte di soggetti sia esterni sia interni, che travalichi gli ordinari rapporti di cortesia e di ospitalità.

In particolare, non è consentito che siano versate o accettate somme di denaro, o che vengano esercitate altre forme di corruzione o che vengano fatti o accettati doni o favori a terzi o da parte di terzi allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla Società.

Comportamenti del tipo sopra descritto devono essere denunciati immediatamente ai superiori o all'Organismo di Vigilanza.

1.7. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELL'INFORMAZIONE

ERGONGROUP si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti gli interlocutori circa la propria situazione generale e l'andamento delle attività, senza favorire chi potrebbe trarre vantaggio da dette informazioni. Tutti i destinatari del Codice non sono autorizzati a utilizzare informazioni riservate per fini non connessi alle proprie attività.

1.8. TUTELA DEL CAPITALE SOCIALE, DEI CREDITORI E DEL MERCATO

Le strutture aziendali di *ERGONGROUP*, nell'ambito della propria funzione ed in costante collaborazione tra di loro, devono farsi carico della responsabilità di promuovere ed adottare iniziative atte a garantire un ragionevole livello di sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali.

L'operatività della struttura, sia sotto l'aspetto economico-finanziario sia sotto quello gestionale, deve essere mirata a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi concuisi, stabili rapporti, il rispetto delle regole e degli andamenti del mercato.

1.9. CENTRALITÀ DELLA PERSONA

È compito primario di *ERGONGROUP* garantire il pieno rispetto delle leggi e delle normative a tutela dell'integrità fisica, morale e culturale della persona.

L'Azienda tutela e promuove quelle iniziative che sviluppano il valore delle persone operanti nella struttura, con il fine di accrescere e migliorare il patrimonio e la competitività delle competenze distintive possedute o sviluppabili da ciascun dipendente.

1.10. PARI OPPORTUNITÀ ED IMPARZIALITÀ

ERGONGROUP si impegna ad evitare ogni discriminazione in base al sesso, all'età, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle credenze religiose, alle opinioni politiche, in qualsiasi decisione che possa influire sulle relazioni.

1.11. TUTELA DELL'AMBIENTE E PROTEZIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA

ERGONGROUP gestisce le sue attività garantendo la tutela dell'ambiente e la sicurezza del proprio personale e dei terzi, ponendosi come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia.

A tutti i dipendenti vengono assicurate condizioni di lavoro sicure e salutari, idonee a garantirne l'integrità fisica e morale, oltre che psicologica, nel massimo rispetto della dignità individuale. A tal fine *ERGONGROUP* adotta e mantiene sistemi adeguati, rispettando i requisiti delle normative vigenti.

1.12. ECCELLENZA E PROFESSIONALITÀ

Il Gruppo mette a disposizione dei clienti la propria esperienza per rispondere al meglio ai loro bisogni, al fine di garantire l'eccellenza nell'offerta di servizi utilizzando le migliori competenze a disposizione nei settori di riferimento.

ERGONGROUP considera di fondamentale importanza che il proprio personale operi con diligenza, accuratezza, professionalità, perseguendo un continuo miglioramento dei servizi offerti.

1.13. ATTENZIONE AI TERRITORI DI RIFERIMENTO

ERGONGROUP intende operare nel rispetto delle comunità locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale.

2. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

La presente sezione illustra le regole di comportamento cui devono improntare il proprio operato i soggetti destinatari del Codice per uniformarsi ai principi ed ai valori di *ERGONGROUP*.

2.1. RAPPORTI CON I SOCI

Sostenibilità del business

ERGONGROUP promuove competitività economica ed efficienza operativa osservando elevati standard di buon governo societario, in modo da assicurare l'affidabilità del management e l'equo bilanciamento tra i poteri del management e gli interessi dei soci e degli altri stakeholder, nonché la tutela del proprio valore e della propria reputazione. È inoltre impegno delle Società che l'informazione verso l'esterno sia veritiera, tempestiva, trasparente ed accurata. Il Gruppo onora gli impegni presi con i terzi, rispettando puntualmente le scadenze concordate. I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e responsabilità aziendali a ciò delegate.

Conflitti di interesse e correttezza delle operazioni infragruppo

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

2.2. RAPPORTI CON I DIPENDENTI

I dipendenti di *ERGONGROUP* sono tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro continuativo con le Società del Gruppo.

Etica, onestà e trasparenza

ERGONGROUP richiede di adottare una condotta conforme a criteri di trasparenza, onestà, integrità etica e di comportarsi con decoro e dignità, nonché il rispetto di tutte le leggi e normative applicabili allo svolgimento dell'incarico e del presente Codice Etico.

Ai destinatari del presente Codice è richiesto di avere una conoscenza dei requisiti di legge relativi alla funzione svolta tale da consentirgli di riconoscere le possibili attività a rischio e di comprendere quali siano i comportamenti più adeguati da adottare in tali situazioni.

La Società richiede che i destinatari del Codice Etico conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice stesso e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti, oltre che presso gli altri destinatari con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

Conflitto di interessi

I destinatari del Codice Etico devono evitare e segnalare tempestivamente situazioni che possano mettere in conflitto i propri interessi con quelli della Società e, in particolare, quelli tra le attività economiche e finanziarie personali e familiari e le mansioni ricoperte all'interno della Società, astenendosi dal trarre vantaggio dalla loro posizione e agendo sempre in modo imparziale nel miglior interesse di *ERGONGROUP*.

Si rammenta, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, che costituisce conflitto di interessi:

- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso enti finanziatori, clienti, fornitori, concorrenti, consulenti;

- avere, direttamente o tramite parenti o affini entro il secondo grado, interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di clienti, fornitori, concorrenti, terzi contraenti o delle relative società controllanti o controllate o ricoprirvi ruoli di amministrazione o controllo;
- accettare denaro da persone, aziende o enti che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con *ERGONGROUP*.

Chiunque ravvisi la sussistenza di un potenziale conflitto di interessi è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza e ad astenersi dall'intervenire nel processo operativo o decisionale in potenziale conflitto. Il superiore gerarchico informa l'Organismo di Vigilanza delle soluzioni operative adottate per salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e correttezza dei comportamenti.

Omaggi, regali e donazioni

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e vantaggi di altro genere a pubblici ufficiali, dipendenti pubblici o privati per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Il personale delle Società non deve accettare/promettere/offrire denaro, benefici materiali o altri vantaggi di qualsiasi natura – che non siano atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti – da persone, aziende o enti che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con *ERGONGROUP*. Chiunque riceva direttamente o indirettamente omaggi o trattamenti di favore o richieste in tal senso da parte di terzi dovrà respingerli e informare immediatamente il proprio superiore gerarchico e l'Organismo di Vigilanza.

Tutela dell'integrità fisica e morale

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa. Coerentemente con quest'obiettivo, i dipendenti, e tutte le figure coinvolte (responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ecc.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni di lavoro. *ERGONGROUP* richiede che ciascun dipendente e collaboratore contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e pulito e a promuovere un clima di reciproco rispetto prestando la massima attenzione ai diritti, alla personalità e alla sensibilità dei colleghi e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica e senza porre in essere discriminazioni di sorta o distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Collaborazione e condivisione

ERGONGROUP considera la collaborazione e la condivisione come atteggiamenti rilevanti all'interno del Gruppo e delle Società, in quanto consentono di creare un ambiente positivo e stimolante, basato sulla reciproca fiducia e rispetto. Tutti i destinatari del Codice si impegnano a contribuire in maniera propositiva, nell'ambito delle proprie competenze, allo svolgimento delle attività, all'organizzazione, al miglioramento dell'efficienza operativa e al raggiungimento di performance di eccellenza.

Trasparenza e correttezza dell'informazione e delle registrazioni contabili

Tutti i destinatari del Codice devono garantire la veridicità, la trasparenza, l'accuratezza e la

completezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza. Inoltre, ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti a *ERGONGROUP* o alle sue Società, è tenuto ad informare il proprio responsabile per ottenere la sua autorizzazione e a conservarne l'evidenza documentale per un'eventuale verifica.

Ogni dipendente è responsabile che la documentazione a lui affidata sia custodita e conservata in Azienda, facilmente reperibile e archiviata in modo ordinato secondo criteri logici.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti di gestione, il personale di *ERGONGROUP* deve rispettare la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione, oltre ad essere stata autorizzata, sia correttamente registrata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

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

Riservatezza e tutela della privacy

ERGONGROUP, nello svolgimento della sua attività, tutela i dati personali dei dipendenti, dei collaboratori e di terzi, evitando ogni uso improprio delle loro informazioni, nel rispetto delle procedure interne e delle normative di riferimento. Inoltre il Gruppo e le sue Società garantiscono la corretta gestione delle informazioni riservate acquisite durante l'attività lavorativa.

Il Gruppo si attende un comportamento simile dai terzi che vengono in possesso di tali informazioni.

I destinatari del Codice sono tenuti ad uniformarsi a tale obbligo, evitando ogni uso improprio di tali informazioni, nel rispetto delle normative di riferimento e delle procedure interne, e con il divieto di divulgare le informazioni assunte a soggetti interni o esterni al Gruppo, ad eccezione dei casi in cui la divulgazione si renda necessaria per adempiere ad obblighi di legge o di regolamenti, anche interni, o per assolvere ad una richiesta legittima o ad un provvedimento di una autorità competente.

Sono considerate informazioni riservate quelle che si riferiscono alle strategie e attività aziendali, ai

progetti, alle strategie commerciali e alle caratteristiche dell'organizzazione di *ERGONGROUP* e dei soggetti con cui la stessa opera. L'uso improprio di informazioni riservate o di dati personali assunti in ragione del proprio ufficio va contro le regole aziendali e può costituire violazione di legge.

Selezione, valorizzazione e formazione del personale

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

In quest'ottica, la creazione e conservazione di un ambiente di lavoro sereno e propositivo sono considerati fattori di primaria importanza e da raggiungere anche tramite il rispetto della sfera privata dei propri dipendenti e la tutela delle pari opportunità, garantendo percorsi di crescita basati esclusivamente sui meriti personali e sulle competenze, e volti al consolidamento del livello di professionalità di ciascuno.

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

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

Risorse e strumenti aziendali

Ogni dipendente è tenuto ad operare con la diligenza necessaria per tutelare le risorse e gli

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

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

2.3. RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI

Sono collaboratori esterni tutti coloro che svolgono la propria attività professionale per *ERGONGROUP* in modo occasionale o comunque non continuativo (a titolo esemplificativo ma non esaustivo i docenti, i coordinatori esterni, i consulenti, i consulenti fiscali, i consulenti legali).

Selezione, valorizzazione e tutela dei collaboratori esterni

La selezione dei collaboratori esterni prende in considerazione le competenze tecniche, l'affidabilità, la convenienza economica, la rispondenza dei collaboratori alle procedure di qualità adottate dal Gruppo, le credenziali degli stessi, nonché la capacità dei collaboratori di garantire il rispetto della legge e del presente Codice. La Società non seleziona collaboratori esterni per ottenere vantaggi diversi dalla prestazione professionale del collaboratore stesso.

Trasparenza e veridicità delle informazioni

Tutti i collaboratori esterni nell'orario di lavoro con le Società del Gruppo devono garantire la veridicità, la trasparenza, l'accuratezza e la completezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza. Ogni collaboratore esterno è responsabile della documentazione a lui affidata.

Omaggi, regali e donazioni

È fatto divieto ai collaboratori esterni di offrire, direttamente o indirettamente, ai dipendenti delle Società del Gruppo, ai loro parenti o a terzi che intrattengono rapporti con *ERGONGROUP*, ed al personale di *ERGONGROUP* di ricevere, denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità, diversi dagli atti di cortesia commerciale di modico valore, tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un indebito vantaggio, anche non economico o, comunque, da essere ritenuti non adeguati alle circostanze.

Tutela della sicurezza e della salute dei collaboratori

ERGONGROUP, impegnandosi nella diffusione della cultura della salute e sicurezza, informa i propri collaboratori esterni dei rischi che possono incontrare negli ambienti in cui svolgono le proprie prestazioni per il Gruppo.

Compensi

Il compenso da corrispondere ai collaboratori esterni dovrà essere esclusivamente commisurato alla

prestazione indicata in contratto.

Risorse e strumenti aziendali

Ogni collaboratore esterno è responsabile delle risorse e degli strumenti societari che gli vengono affidati ed è tenuto ad utilizzarli attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi, nonché con le normative vigenti in materia, evitando utilizzi impropri che possano risultare dannosi anche per i terzi, o comunque in contrasto con l'interesse societario. Parimenti, è cura dei collaboratori, non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche delle Società del Gruppo.

Inoltre i collaboratori esterni si impegnano a rispettare, anche nello svolgimento della loro attività professionale, le leggi relative alla tutela del diritto d'autore.

2.4. RAPPORTI CON I FORNITORI

I fornitori sono tutti coloro di cui *ERGONGROUP* a vario titolo si avvale per acquisire beni, servizi, risorse o prestazioni necessari allo svolgimento delle proprie attività e che contribuiscono a determinare la qualità dei servizi resi al cliente.

Correttezza, buona fede e rispetto dei valori e principi

Le relazioni di *ERGONGROUP* con i propri fornitori sono impostate su criteri di correttezza e buona fede negoziale, nel rispetto dei valori e principi del Codice.

I fornitori sono tenuti al rispetto, oltre che degli impegni presi in base ai parametri commerciali di efficacia/efficienza previsti, anche delle migliori pratiche in tema di sostenibilità.

Selezione e pagamento dei fornitori

La selezione dei fornitori si basa su valutazioni obiettive, secondo principi di trasparenza, imparzialità, correttezza, qualità, economicità, innovazione, continuità, lealtà, puntualità ed eticità nell'aperta osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

Il compenso da corrispondere ai fornitori dovrà essere commisurato esclusivamente alla prestazione indicata in contratto.

Omaggi, regali e donazioni

È fatto divieto ai fornitori di offrire, direttamente o indirettamente, ai dipendenti della Società ed ai loro parenti, ed al personale di *ERGONGROUP* di ricevere, denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità, diversi dagli atti di cortesia commerciale di modico valore, tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un indebito vantaggio, anche non economico, o, comunque, da essere ritenuti non adeguati alle circostanze.

Tutela della sicurezza e della salute dei fornitori

ERGONGROUP si impegna a diffondere la cultura della salute e sicurezza presso i fornitori e, in particolare, tutela la salute e la sicurezza dei fornitori che svolgono attività per le Società del Gruppo con adeguate azioni preventive di natura organizzativa e tecnica.

ERGONGROUP si accerta che i requisiti dei propri fornitori corrispondano nel tempo a quelli richiesti dalle procedure e dai sistemi di qualificazione aziendali.

2.5. RAPPORTI CON I CLIENTI

I clienti sono tutti coloro che usufruiscono o vario titolo dei servizi offerti da *ERGONGROUP* (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: i discenti, le aziende clienti)

Qualità, trasparenza e correttezza negoziale

Il Gruppo, orientato al miglioramento continuo delle proprie prestazioni, s'impegna, nei confronti dei propri clienti, al raggiungimento e al mantenimento dei più elevati standard di qualità dei servizi offerti, allineandosi in ogni caso ai target di qualità richiesti dalla clientela e orientando la propria azione verso l'eccellenza della performance.

Il Gruppo ha ottenuto e mantiene attiva la certificazione del proprio sistema qualità secondo la norma ISO 9001 per la progettazione ed erogazione di corsi di formazione, erogazione di servizi di consulenza e innovazione tecnologica

ERGONGROUP non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità.

I contratti stipulati con clienti sono improntati a criteri di semplicità, chiarezza e comprensibilità, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole, al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà e professionalità. Al sopraggiungere di eventi imprevisti, le Società del Gruppo si impegna a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza della controparte.

Omaggi, regali e donazioni

È fatto divieto assoluto di offrire o ricevere, direttamente o indirettamente, a/da clienti regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da

un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, contrario a norme imperative di legge, a regolamenti e ai principi del presente Codice. È fatto divieto di richiedere o accettare qualsiasi utilità per favorire un cliente nell'erogazione di servizi.

2.6. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Per Pubblica Amministrazione si intende l'insieme dei soggetti, di diritto pubblico o privati, che svolgono una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio", con i quali *ERGONGROUP* si interfaccia nello svolgimento delle proprie attività. Rientrano in questo ambito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, enti pubblici territoriali (Comuni, Province, Regioni, ecc.), i Fondi paritetici interprofessionali, INPS, ASL, Autorità indipendenti, Guardia di Finanza, NAS, Vigili del fuoco, Polizia locale, ISPEL, enti certificatori per certificazioni obbligatorie, ecc.

Correttezza e trasparenza negoziale

Le Società del Gruppo si impegnano al rispetto della correttezza e della trasparenza negoziale.

Qualsiasi trattativa, richiesta, o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione deve essere volto alla massima trasparenza e deve essere intrattenuto nel rispetto delle funzioni e dei ruoli attribuiti in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione. Le persone coinvolte non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni delle controparti, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione. Costituisce comportamento illecito qualsiasi atto contrario alle normative vigenti tra cui il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati, l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici e raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi, anche da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro ente pubblico.

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

Tutti i dipendenti delle Società di *ERGONGROUP* sono tenuti a conservare diligentemente la documentazione relativa alle operazioni, transazioni e attività in occasione delle quali le Società sono entrate in contatto con la Pubblica Amministrazione, per garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

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

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

Rapporti con l'autorità giudiziaria

ERGONGROUP impronta i propri rapporti con l'autorità giudiziaria alla massima collaborazione nel pieno rispetto del ruolo istituzionale della stessa.

Le persone delegate a relazionarsi con l'autorità giudiziaria improntano la loro condotta alla trasparenza, alla correttezza e al rigore, evitando comportamenti che possano essere interpretati in maniera fuorviante o comunque quali tentativi corruttivi e astenendosi da qualsiasi dazione o promessa di utilità, diretta o indiretta.

È considerata una violazione, oltre che della legge, del presente Codice Etico, l'induzione di qualsiasi soggetto, con violenza, minaccia o con offerta o promessa di denaro o di altra utilità, a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci davanti all'autorità giudiziaria.

Rapporti di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione

L'assunzione o la definizione di qualsivoglia rapporto di lavoro con ex dipendenti della Pubblica Amministrazione che nell'esercizio delle loro funzioni abbiano intrattenuto rapporti con *ERGONGROUP*, o di loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle procedure definite da *ERGONGROUP* per la selezione del personale, senza che la qualifica precedente del candidato possa influenzare la decisione finale sul perfezionamento del rapporto.

Finanziamenti

ERGONGROUP garantisce la correttezza e la completezza della documentazione predisposta per ottenere dalla Pubblica Amministrazione (Unione Europea, Stato, Enti Locali) contributi, finanziamenti, autorizzazioni e concessioni. È vietato qualsiasi comportamento volto a conseguire, da

parte dello Stato, delle Regioni, dell'Unione Europea, di altro ente pubblico o di un Fondo paritetico interprofessionale qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

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

2.7. RAPPORTI CON I PARTNER

Per partner si intendono tutti quei soggetti con cui il Gruppo ha stretto a vario titolo rapporti di collaborazione finalizzati allo sviluppo di progetti e servizi congiunti.

Valutazione dei partner

ERGONGROUP e le sue Società selezionano partner di consolidata reputazione ed esperienza, impostando i rapporti con gli stessi nel rispetto del presente Codice. Tutti i partner, nell'ambito dei rapporti contrattuali definiti, sono tenuti ad agire con rigore professionale oltre che nel rispetto delle normative vigenti e del presente Codice.

Correttezza negoziale

I rapporti con i partner sono basati sulla correttezza, completezza e trasparenza negoziale, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata. Al sopraggiungere di eventi imprevisti, le Società si impegnano a non sfruttare situazioni di



dipendenza o debolezza della controparte e si aspetta dai propri partner un identico comportamento.

2.8. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ

Sponsorizzazioni e liberalità

ERGONGROUP si impegna a contribuire, per quanto possibile, al sostegno di iniziative sociali, sportive e culturali che consentano di promuovere i valori e i principi del Gruppo stesso, che reputa fondamentali la promozione della qualità della vita e lo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera. Nelle eventuali donazioni e nella concessione di liberalità, vengono privilegiate iniziative che offrano una garanzia di qualità e si distinguano per il messaggio etico trasmesso.

ERGONGROUP non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti.

Concorrenza leale

ERGONGROUP riconosce il valore della concorrenza libera, aperta e leale. Pertanto, i suoi dipendenti e i suoi collaboratori esterni sono impegnati all'osservanza delle leggi in materia. È vietato ottenere informazioni su concorrenti con mezzi illeciti o contrari all'etica.

Tutela dell'ambiente

ERGONGROUP promuove il rispetto delle leggi e delle normative tendenti a salvaguardare l'ambiente. Oltre al fondamentale rispetto della legge, le Società del Gruppo incoraggiano l'adozione di comportamenti e politiche di sostenibilità ambientale presso i propri dipendenti, collaboratori esterni, fornitori e clienti.

3. ATTUAZIONE E RISPETTO DEL CODICE

Tutti i destinatari del Codice Etico sono tenuti a rispettare e a fare osservare le disposizioni del Codice Etico stesso.

L'osservanza dei principi del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale dipendente ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti (art. 2104 del Codice Civile "diligenza del prestatore di lavoro").

L'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001 è garante del rispetto e della corretta attuazione di quanto enunciato nel Codice Etico.

A tal fine:

- si confronta con le funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione;
- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunte violazioni;
- provvede a svolgere le opportune indagini, riportandone alle funzioni competenti l'esito e accertandosi che vengano comminate le sanzioni del caso;
- garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante, tutelandolo da eventuali ritorsioni.

3.1. RAPPORTI E RICHIESTE DI INFORMAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Personale ed i Destinatari possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto e sia verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello;
- alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello o al Codice Etico.

3.2. SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Devono essere obbligatoriamente e immediatamente segnalate all'OdV le informazioni che possono far sospettare a violazioni, anche potenziali, del Modello quali, per esempio ma non a titolo esaustivo:

- 1) eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il Modello;
- 2) eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- 3) eventuali scostamenti significativi dal budget o anomalie di spesa;
- 4) eventuali omissioni, trascuratezze o falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione, su cui si fondano le registrazioni contabili;
- 5) i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, la Società, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali;
- 6) le richieste di assistenza legale inoltrate alla Società dai dipendenti ai sensi del CCNL, in

caso dell'avvio di un procedimento penale a carico degli stessi;

- 7) le notizie relative ai procedimenti disciplinari in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero la motivazione della loro archiviazione.

Devono essere altresì obbligatoriamente e immediatamente trasmesse le informazioni relative all'attività di *ERGONGROUP* all'OdV, qualora possano assumere rilevanza per le attività svolte da parte dell'OdV relative alle proprie competenze, quali per esempio, ma non a titolo esaustivo:

- 1) il reporting ed i rapporti preparati, nell'ambito della loro attività, dai Responsabili e quali verbalizzazioni delle riunioni direzionali;
- 2) le notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- 3) gli aggiornamenti del sistema dei poteri e delle deleghe;

3.3. RAPPORTI E RICHIESTE DI INFORMAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I Destinatari possono rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza per iscritto all'indirizzo: odv@ergongroup.it anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito, ad esempio:

- all'interpretazione del Codice Etico e/o degli altri protocolli connessi al Modello;
- alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello o al Codice Etico

ERGONGROUP si impegna a tutelare da eventuali intimidazioni o ritorsioni coloro che in buona fede effettuino le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice, perseguite con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili.

È impegno inoltre di *ERGONGROUP* far rispettare il presente Codice anche attraverso la puntuale applicazione delle sanzioni in conformità al sistema disciplinare previsto dai CCNL applicabili o dai contratti di riferimento stipulati con le relative controparti.

4. SISTEMA SANZIONATORIO

Le disposizioni del presente Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Destinatari o dai soggetti aventi relazioni d'affari con *ERGONGROUP*.

La violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra *ERGONGROUP* ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Nei casi in cui il comportamento costituisca reato ed in ragione della conseguente compromissione del rapporto di fiducia instaurato con *ERGONGROUP*, la Società ha il diritto di perseguire azioni disciplinari - a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato e per quanto relativo alla tipologia di sanzioni irrogabili, sono da applicare le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

I provvedimenti disciplinari per le violazioni del Codice sono adottati dai superiori gerarchici, informandone l'Organismo di Vigilanza, in coerenza con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali.

Nel caso di mancata osservanza degli "obblighi dei lavoratori", in ambito "Salute e sicurezza sul lavoro" sono applicabili sanzioni.

Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da altri soggetti (terzi) tenuti al rispetto del presente Codice e, comunque, del Modello, in virtù di apposite clausole inserite nei relativi rapporti contrattuali, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice, comporta l'irrogazione delle sanzioni della diffida, dell'applicazione di una penale (risarcimento dei danni) o della risoluzione del contratto.

5. APPROVAZIONE ED DIVULGAZIONE DEL CODICE

Il presente Codice è oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della società *ERGONGROUP*, la quale si impegna a far conoscere il presente Codice ai sensi del D. Lgs. 231/01 a tutti i Destinatari. Eventuali modifiche ed integrazioni del Codice Etico sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di *ERGONGROUP*.

Il presente Codice è consultabile sul sito internet di *ERGONGROUP* all'indirizzo www.ergongroup.it ed è distribuito ai destinatari secondo le modalità di volta in volta ritenute più idonee per una efficace divulgazione.

6. GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

Attività Sensibili	Attività svolte da una Società nel cui ambito sussiste il rischio potenziale di commissione di Reati.
Codice Etico	Codice di comportamento che una Società adotta nello svolgimento delle sue attività e del proprio business, assumendo come principi ispiratori, leggi, normative dei paesi di riferimento e norme interne, in un quadro di valori etici di correttezza, riservatezza e nel rispetto delle normative sulla concorrenza, per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.
D. Lgs. 231/01	Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.
Destinatari	Debbono intendersi i membri degli organi societari di <i>ERGONGROUP</i> , i dipendenti sia che essi siano soggetti "Apicali" o "Sottoposti", i collaboratori esterni, sia che essi siano lavoratori autonomi che soggetti giuridici e che siano a qualsiasi titolo a rappresentare o ad operare per conto di <i>ERGONGROUP</i> (vedi Cap. 5). I destinatari devono applicare le norme previste dal presente Codice Etico nei loro comportamenti professionali. Ed inoltre i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con <i>ERGONGROUP</i> , i fornitori ed i partner di <i>ERGONGROUP</i> , i collaboratori esterni. Tutti questi soggetti sono tenuti ad osservare il Codice quando trattano con, o agiscono in nome e per conto di <i>ERGONGROUP</i> .
Linee Guida	Linee Guida definite da Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 approvate in data 7 marzo 2002 ed aggiornate il 31 Marzo 2008.



Modello	Ovvero il Modello di Organizzazione e Gestione nella sua interezza (Parte Generale, Parte Speciale, mappatura Aree a rischio, mappatura Processi Strumentali, Codice Etico).
Organismo di Vigilanza	Struttura preposta alla valutazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato e delle relative procedure/protocolli, al controllo dell'efficace funzionamento e dell'osservanza nonché dell'aggiornamento e della diffusione a tutti gli interessati delle norme aziendali.
Procedura o Protocollo	Documento di attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione approvato dall'Organismo di Vigilanza. Può sancire regole e principi di carattere generale (norme di comportamento, sanzioni disciplinari, principi di controllo interno, formazione del Personale) oppure riguardare specifiche aree a rischio (descrizione del processo, reati potenziali associabili, elementi di controllo applicabili, regole specifiche di comportamento, flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza).
Sistema Disciplinare	Sistema che regola le condotte legate ai possibili casi di violazione del Modello, le sanzioni astrattamente comminabili, il procedimento di irrogazione ed applicazione della sanzione.
Soggetti Apicali	Soggetti che rivestono funzione di rappresentanza, di amministrazione e di direzione di una Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto la gestione ed il controllo della stessa .