

Aspiag Service S.r.l.

con sede legale in Bolzano (BZ), Via Bruno Buozzi n. 30
Capitale sociale € 79.320.000,00 i.v.
Registro Imprese di Bolzano/Codice Fiscale/Partita Iva n. 00882800212
Repertorio Economico Amministrativo di Bolzano (BZ) n. 94217
Reg. A.E.E. n. IT0801000000147 – Reg. Pile n. IT09060P00000222
Società, con socio unico, sottoposta all'attività di direzione e di coordinamento
da parte di Aspiag Management AG con sede in Widnau (Svizzera)

Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

IL CODICE ETICO E DISCIPLINARE DI COMPORTAMENTO (Allegato “A” al Modello)

Sommario

1.	Premessa	3
2.	I principi generali	4
3.	Il sistema di controllo interno	5
3-bis.	Whistleblowing	6
4.	I rapporti con i Dipendenti e con i Collaboratori assimilati ed il rispetto della persona	6
5.	Le nuove assunzioni di Dipendenti e le nuove collaborazioni di Collaboratori assimilati ...	7
6.	I criteri di comportamento negli affari	8
7.	Gli obblighi di "non concorrenza"	9
8.	Il conflitto di interessi	9
8-bis.	Partecipazione ad iniziative, eventi o incontri esterni	10
9.	Le liberalità, regalie ed altre utilità	10
9.1.	Dazione di liberalità, regalie ed altre utilità	10
9.2.	Ricevimento di liberalità, regalie ed altre utilità	11
10.	I rapporti con terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere)	11
11.	La tenuta delle scritture contabili	13
12.	Le informazioni e la riservatezza	133
13.	I sistemi informatici	14
14.	La salute e la sicurezza	155
15.	L'ambito di applicazione ed il valore contrattuale	16
Allegato 1.	Dichiarazione del terzo non contrattualizzato o contrattualizzato senza l'inserimento della clausola di rispetto del "Codice Etico e disciplinare di comportamento"	18

1. Premessa

Aspiag Service S.r.l. è una società che opera nel settore della vendita all'ingrosso ed al dettaglio di prodotti alimentari e non alimentari di ogni tipo e genere, nonché nella promozione, realizzazione e gestione - sia in proprio che per conto o tramite terzi, anche mediante speciali organizzazioni di vendita - di centri commerciali, ipermercati, supermercati, negozi, punti vendita ed esercizi commerciali per la raccolta, il deposito, lo smistamento e la vendita all'ingrosso ed al dettaglio di prodotti alimentari e non alimentari di ogni tipo e genere (d'ora in poi, anche la "Società").

La Società, consapevole che l'etica è elemento imprescindibile nel processo di erogazione di servizi e di prodotti di qualità ai propri clienti, ha adottato il presente Codice etico e disciplinare di comportamento (d'ora in poi anche il "Codice"), il quale costituisce parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo della Società" (d'ora in poi anche il "Modello"), adottato in conformità alle disposizioni del Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (d'ora in poi anche D.Lgs. n. 231/2001) in materia di responsabilità amministrativa delle società.

Il Codice espone ed esprime, dunque, i valori aziendali, individuando al contempo l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti di qualsiasi interlocutore interno od esterno alla Società al fine, tra l'altro, di mantenere al più elevato livello i propri standard, minimizzando il rischio di commissione di reati nell'ambito dello svolgimento dell'attività sociale e gli elementi di disfunzione che sono causa di disservizi.

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché il Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti, i dipendenti di ogni grado, qualifica e livello, i collaboratori assimilati, i procuratori, così come i terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) che hanno rapporti con la Società e/o che agiscono per qualsiasi ragione per conto della Società od i cui atti siano ad essa riferibili (nel seguito, rispettivamente, "Amministratori", "Sindaci", "Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti" "Dipendenti", "Collaboratori assimilati", "Procuratori", "Terzi" e, congiuntamente, "Soggetti Interessati") sono tenuti a conoscere, rispettare e contribuire alla conoscenza ed all'attuazione delle procedure e delle norme comportamentali di cui al Codice.

In particolare, gli Amministratori - nel fissare gli obiettivi di impresa - si ispirano ai principi del Codice e danno loro concretezza.

I Soggetti Interessati nell'espletamento delle mansioni e degli incarichi loro affidati, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e alle disposizioni del Codice.

Per la piena realizzazione delle finalità sottese al Codice, la Società modificherà periodicamente il contenuto del Codice al fine di adeguarlo alle evoluzioni normative ed alle esperienze applicative maturate, alle quali tutti sono fattivamente tenuti a contribuire.

La Società pubblicizza il contenuto del Codice e le modifiche che verranno adottate, oltre a quanto già previsto dalle Linee Guida facenti parte del Modello mediante *i)* affissione in luoghi accessibili a tutti i Dipendenti, *ii)* adozione di iniziative di diffusione interna.

In ogni caso il Codice a cura del *Compliance Officer* (di seguito anche "C.O.") è pubblicato anche nel sito internet della Società www.despar.it.

Nel caso in cui al nuovo assunto, non amministratore, sia conferita una procura od una delega con rappresentanza esterna e con poteri di spesa il Direttore della funzione Affari legali, assicurativi e societari deve informare tempestivamente il C.O. per permettere allo stesso di formare il nuovo assunto.

Il suddetto nuovo assunto è tenuto a partecipare al corso di formazione del C.O. nonché a scaricare il Modello dal portale Intranet aziendale, a sottoscrivere l'apposita dichiarazione (Allegato 1 alle Linee Guida), che deve essere dallo stesso tempestivamente consegnata al C.O.

Anche il nuovo soggetto assunto, non amministratore, a cui sia conferita una procura od una delega con rappresentanza esterna ma senza poteri di spesa, è tenuto a partecipare al corso di formazione del C.O. nonché a scaricare il Modello dal portale Intranet aziendale.

A tal fine il Direttore della funzione Affari legali, assicurativi e societari deve informare tempestivamente in merito il C.O.

Il Direttore della funzione Risorse Umane – sentiti i Direttori delle funzioni aziendali interessate – deve, invece, comunicare tempestivamente al C.O. i nominativi di tutti gli altri nuovi assunti – Dipendenti e Collaboratori assimilati – che sono interessati al Modello ed a cui non è stata conferita alcuna procura od alcuna delega.

I suddetti soggetti sono tenuti a partecipare al corso di formazione del C.O. nonché a scaricare il Modello dal portale Intranet aziendale.

Naturalmente quanto sopra vale – per quanto applicabile – anche nei casi di variazione di mansione e/o di unità operativa o di conferimento di nuova procura o di altra delega successiva alla data di assunzione.

Per quanto riguarda i nuovi Amministratori, i nuovi Sindaci ed il nuovo Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti, il C.O., tempestivamente informato dal Direttore della funzione Affari Legali, Assicurativi e Societari, provvederà a consegnare ai suddetti soggetti copia del Modello composto dalle Linee Guida e dagli Allegati A, B, C e D. Gli stessi hanno l'obbligo di sottoscrivere l'apposita dichiarazione (Allegato 1 alle Linee Guida) che deve essere tempestivamente consegnata al C.O.

La Società vigilerà con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle azioni e dei comportamenti posti in essere ed intervenendo, se del caso, anche con azioni sanzionatorie.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza della Società (quali la segnalazione di presunta violazione, la richiesta di un chiarimento o di un parere) possono essere inviate, da parte dei Soggetti Interessati, al seguente riferimento:

e-mail: co_aspiagservice@despar.it.

2. I principi generali

Tutti i Soggetti Interessati indicati nel precedente punto 1, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, devono svolgere le proprie attività conformandosi ai seguenti principi generali:

- **Legalità:** rispetto delle leggi, primarie e secondarie italiane e degli eventuali paesi esteri in cui la Società esercita la propria attività, delle disposizioni interne della Società, incluse quelle del Codice, nonché degli accordi/contratti/convenzioni ed atti similari con i soggetti terzi;
- **Correttezza:** agire in modo assolutamente corretto sia nei rapporti esterni che all'interno dell'organizzazione aziendale, evitando qualsiasi comportamento contrario a principi di lealtà, onestà, integrità morale, responsabilità, rispetto reciproco e buona fede;
- **Trasparenza:** garantire, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, la correttezza, completezza, uniformità e tempestività delle informazioni;
- **Diligenza:** operare con massimo impegno e professionalità nello svolgimento degli incarichi e delle mansioni affidate, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze;
- **Riservatezza:** ogni informazione, dato o documento conosciuto nell'esercizio della propria attività lavorativa è riservato e non può essere divulgato in alcun modo, se non in coerenza delle procedure aziendali;
- **Equità:** ogni comportamento dovrà essere ispirato a valori di obiettività ed imparzialità, evitando alcun tipo di favoritismo o discriminazione;
- **Responsabilità verso la Società:** ogni comportamento e attività dovrà salvaguardare, quali beni primari, l'onorabilità, la reputazione e l'immagine dell'azienda nei confronti della collettività;
- **Tutela dei Soci e dei creditori:** nel perseguimento di un equilibrato temperamento degli eterogenei interessi coinvolti, vi è il dovere di astenersi dal porre in essere attività e comportamenti anche solo potenzialmente lesivi dei diritti e degli interessi dei soci e creditori;
- **Etica professionale:** gli incarichi e le mansioni affidati dovranno essere svolti con il massimo grado di responsabilità professionale e morale.

Il rispetto dei suddetti principi costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa, traducendosi altresì in un comportamento responsabile nei confronti della Società, degli Amministratori, dei Procuratori, dei Sindaci, del Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti, degli altri Dipendenti e dei Terzi.

Nessuno dei Soggetti Interessati è autorizzato a perseguire alcun obiettivo della Società in violazione delle leggi vigenti, in particolare utilizzando mezzi e beni della Società o propri.

Eventuali risultati conseguiti in violazione – provata e documentata dal punto vista giuridico – delle norme previste dalle vigenti disposizioni di legge e dal Modello non saranno ritenuti utili o validi ai fini di premi e/o di avanzamenti di carriera e questi saranno considerati, se già erogati, illegittimamente percepiti.

3. Il sistema di controllo interno

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata sia dalla consapevolezza delle proprie responsabilità a livello individuale e collettivo, sia dallo sviluppo di una mentalità orientata alla collaborazione con le diverse attività di controllo, in ragione del contributo al miglioramento dell'efficienza dell'attività sociale.

L'atteggiamento dei Soggetti Interessati verso i controlli deve essere positivo per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Il sistema di controllo interno è incardinato sull'adozione delle misure idonee a contrastare i potenziali rischi per la Società derivanti dal mancato rispetto delle leggi e delle disposizioni e procedure interne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa aziendale; conseguentemente tutti gli Amministratori, i Procuratori, i Dipendenti, ed i Collaboratori assimilati, nell'ambito delle attività rispettivamente svolte, sono coinvolti nella definizione e nel corretto funzionamento del sistema di controllo.

In particolare, essi hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme del Codice e quelle che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di appartenenza;
- astenersi da comportamenti contrari al Codice;
- rivolgersi ai propri responsabili o direttamente al C.O., ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, per chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice;
- fermo restando che non saranno soggetti ad alcuna forma di ritorsione laddove abbiano agito in buona fede, riferire tempestivamente al C.O. in merito a:
 - a) qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Codice;
 - b) qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di violare il Codice;
- mostrare la propria collaborazione al fine di verificare le possibili violazioni del Codice.

Ai Soggetti Apicali, così come definiti nel punto 2) delle Linee Guida del Modello (nel seguito, "Soggetti Apicali"), spetta inoltre il compito di trasmettere e testimoniare i principi del Codice ai Dipendenti, ai Collaboratori assimilati ed ai Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) che hanno rapporti con la Società e/o che agiscono per qualsiasi ragione per conto della Società od i cui atti siano ad essa riferibili.

I suddetti principi devono essere inclusi a cura del C.O. nei programmi di formazione rivolti ai Soggetti Apicali, con l'esclusione degli Amministratori, ai Responsabili ed ai Soggetti Operatori di Attività Sensibili che devono osservarli e curarne l'osservanza.

3-bis. Whistleblowing

La Società considera fondamentale il rispetto dei principi etici che ha adottato, così come il rispetto delle norme e dei regolamenti nel Paese in cui opera.

In questo contesto ed in ottemperanza con quanto previsto all'art. 6 co. 2-bis del D.Lgs. n. 231/2001, istituito dalla Legge n. 179/2017 in materia di "*Whistleblowing*", la Società ha previsto idonei canali di comunicazione delle segnalazioni, al fine di garantire la tutela e la riservatezza sia delle persone segnalanti che dell'oggetto delle segnalazioni. I suddetti canali di comunicazione permettono ai Soggetti Interessati di inviare, anche in forma anonima, segnalazioni circostanziate su comportamenti che costituiscano reati o violazioni del Modello tali da poter ingenerare una responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Al fine di consentire il rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, sono istituiti i seguenti canali dedicati all'invio di segnalazioni attinenti alla commissione – o alla ragionevole convinzione di commissione – di reati ovvero di violazioni del Modello tali da poter ingenerare una responsabilità della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001:

- casella di posta elettronica all'indirizzo: andrea.polizzi@sldpa.it;
- a mezzo di servizio postale all'indirizzo: Via G.E. Arimondi n. 33, 20155 Milano – Alla c.a. Avv. Andrea Polizzi. In tal caso, la segnalazione deve essere inserita all'interno di una busta chiusa, e deve recare il riferimento del destinatario e la dicitura "riservato/personale".

I suddetti recapiti sono riconducibili al membro esterno del C.O.

La Società adotta misure idonee affinché, in tutte le fasi di raccolta e gestione delle segnalazioni al C.O., sia sempre garantita la riservatezza delle informazioni e la tutela dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte.

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni al C.O..

La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere. Le attività di investigazione sulle segnalazioni ricevute sono svolte in accordo alle procedure adottate dalla Società.

La violazione degli obblighi di informazione nei confronti del C.O. di cui al presente punto, costituendo violazione del Modello, risulta assoggettata alle previsioni del Sistema Sanzionatorio di cui all'Allegato D del Modello.

4. I rapporti con i Dipendenti e con i Collaboratori assimilati ed il rispetto della persona

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa e, pertanto, la dedizione e la professionalità dei propri Dipendenti e Collaboratori assimilati sono valori e condizioni imprescindibili per il conseguimento degli obiettivi della Società.

La Società offre a tutti le medesime opportunità di lavoro e di crescita professionale, assicurando ogni sforzo necessario affinché tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna basata sul sesso, sulla razza, sulla lingua, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

La Società si impegna a tutelare le condizioni di lavoro, la sicurezza dei luoghi di lavoro, l'integrità psico-fisica dei lavoratori e la loro personalità morale, ponendo tutte le condizioni affinché questa non subisca illeciti condizionamenti.

La Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei Dipendenti e dei Collaboratori assimilati, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovino piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale. A tale fine, la Società individua nella formazione professionale uno strumento fondamentale per il miglioramento della professionalità dei Dipendenti e dei Collaboratori assimilati.

Tutti i Dipendenti ed i Collaboratori assimilati hanno diritto ad un trattamento corretto, cortese e rispettoso della persona da parte dei Soggetti Destinatari, dei Soggetti Operatori di Attività Sensibili, degli altri Dipendenti e dei Collaboratori assimilati, subordinati e colleghi in genere. La Società si attende pertanto che i Dipendenti ed i Collaboratori assimilati, ad ogni livello, collaborino per mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, della reputazione e dell'onore di ciascuno ed interverrà, quindi, per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori.

Nel rispetto delle competenze di ciascuno e dell'esercizio del potere disciplinare, laddove dovessero verificarsi comportamenti negligenti nello svolgimento delle mansioni da parte dei Dipendenti e Collaboratori assimilati, i Soggetti Destinatarî, i Soggetti Operatori di Attività Sensibili, gli altri Dipendenti, gli altri Collaboratori assimilati e gli altri colleghi saranno tenuti a confrontarsi sui contenuti, evitando atteggiamenti irrispettosi che possano compromettere le relazioni interpersonali.

Alla luce dell'importanza del lavoro di gruppo nella gestione dei processi aziendali complessi, ciascun Dipendente e/o Collaboratore assimilato componente di un gruppo di lavoro dovrà attivarsi, con la massima diligenza, per apportare il proprio contributo personale e quello delle funzioni e delle altre unità operative aziendali alle quali appartiene, impegnandosi al contempo nella realizzazione di un proficuo spirito di collaborazione interpersonale.

Ogni Dipendente e Collaboratore assimilato ha diritto di eseguire la propria prestazione lavorativa all'interno di un ambiente libero da ogni tipo di discriminazione fondata sulla razza, sulla religione, sul sesso, sulle opinioni, sull'appartenenza sindacale o politica.

La Società esige che le relazioni di lavoro interne ed esterne siano improntate alla massima correttezza e non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali a titolo esemplificativo:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori,
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui,
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società non ammette e non tollera le molestie sessuali, intendendo – ad esempio – come tali:

- la subordinazione di attività e comportamenti di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di suoi favori sessuali,
- le proposte di relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento, che abbiano la capacità, con riferimento alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa;
- ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

Spetterà in particolare ai Direttori delle singole funzioni e delle altre unità operative aziendali, così come definite dal punto 3) delle Linee guida del Modello, ed ai Responsabili delle altre unità operative aziendali mostrare e promuovere con il loro equilibrato esempio un comportamento educato, corretto e responsabile nei confronti delle problematiche che attengono alla sfera sessuale.

Tutti i Dipendenti e tutti i Collaboratori assimilati devono accettare i principi etici e di comportamento previsti dal presente Codice nonché conoscere le procedure aziendali che permettono di svolgere l'attività lavorativa assegnata. Gli stessi devono, altresì, attivarsi per un'efficiente ed efficace applicazione di quanto previsto dal presente Codice, comunicando al C.O., tempestivamente, eventuali osservazioni in merito.

5. Le nuove assunzioni di Dipendenti e le nuove collaborazioni di Collaboratori assimilati

In sede di assunzione di nuovi Dipendenti con contratti di lavoro subordinato (compresi i contratti di apprendistato) ovvero di instaurazione di rapporti con nuovi Collaboratori assimilati - intendendosi per questi ultimi i soggetti che operano all'interno della Società in forza di contratti di stage, di tirocinio o di formazione oppure in forza di contratti d'inserimento, di lavoro ripartito, di lavoro a chiamata, di somministrazione e similari - dovranno essere rispettati dall'Amministratore Delegato o dal Procuratore che sottoscrive il contratto i principi etici della Società contenuti nel

Codice e le procedure interne rispettivamente applicabili, tenendo altresì conto della specificità delle mansioni affidate.

Inoltre, l'Amministratore Delegato o il Procuratore deve prestare la massima attenzione al fine di evitare che l'assunzione di Dipendenti e di Collaboratori assimilati da parte della Società sia impiegata come uno strumento preordinato al raggiungimento di finalità illecite, tra cui – a titolo meramente esemplificativo – quella di influenzare le azioni o le decisioni della P.A. ovvero di trarre un vantaggio indebito favorendo l'ingresso illegale nel territorio dello Stato di lavoratori stranieri che non siano muniti dei documenti e dei requisiti prescritti dalla normativa vigente per la permanenza sul territorio italiano.

In un'ottica di trasparenza e correttezza, è altresì stabilito che la persona legata da rapporti di coniugio, convivenza *more uxorio*, parentela (entro il II grado in linea retta ed entro il IV grado in linea collaterale) o affinità (entro il II grado) ovvero d'affari con Dipendenti o Collaboratori assimilati o Terzi che intrattengono rapporti giuridici con la Società, potrà essere assunta a condizione che la relativa assunzione avvenga in un ufficio differente da quello nel quale o per il quale prestano la propria opera i suddetti soggetti, fermo restando che comunque non devono sussistere i predetti rapporti nemmeno con l'Amministratore, i Dirigenti e i capi ufficio di riferimento.

Laddove il suddetto vincolo di coniugio, convivenza *more uxorio*, parentela, affinità o di affari riguardi un soggetto candidato all'assunzione in un punto vendita, sarà sufficiente che lo stesso venga assegnato ad un reparto differente da quello nel quale o per il quale già prestano la propria opera Dipendenti o Collaboratori assimilati o Terzi che intrattengono rapporti giuridici con la Società, fermo restando che:

- non deve sussistere alcun rapporto gerarchico tra i soggetti elencati e l'assumendo;
- si verifichi che nella funzione Vendite di destinazione comunque non esistano i predetti rapporti di coniugio, convivenza *more uxorio*, parentela, affinità o affari con l'Amministratore, il Dirigente, capi area, capi zona, ecc..

Quanto sopra vale anche per i casi di rapporti di coniugio, convivenza *more uxorio* e/o affinità sopravvenuti nel corso del rapporto di lavoro o collaborazione con la Società.

Il Direttore della funzione Risorse Umane deve segnalare, tempestivamente, per iscritto le suddette situazioni al C.O. e al Direttore della funzione interessata.

6. I criteri di comportamento negli affari

La Società nella gestione dei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato nonché ai principi di cui al Codice.

I Soggetti Interessati dovranno ispirare il proprio comportamento alla massima correttezza negli affari della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla importanza dell'affare trattato.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette volti all'ottenimento di vantaggi personali e di carriera per sé o per i propri collaboratori o per altri soggetti, sono proibiti ai Soggetti Interessati e potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro od illecito disciplinare o del rapporto negoziale, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dal contratto collettivo di lavoro e/o dal contratto in essere: in tale ottica, essi verranno sanzionati dalla Società e le sanzioni potranno comportare la risoluzione immediata del rapporto instaurato con la Società per inadempimento e, altresì, la richiesta di risarcimento dei danni dallo stesso derivanti.

Le risorse economiche, così come qualsiasi altro bene della Società, non devono essere utilizzati per finalità illecite, scorrette od anche, soltanto, di dubbia trasparenza. A tal fine, particolare attenzione dovrà essere prestata dai Soggetti Apicali nell'instaurazione di rapporti contrattuali con

nuovi Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) al fine di evitare il coinvolgimento della Società in reati contro il patrimonio, tra cui il riciclaggio o il reimpiego di denaro e beni di provenienza illecita.

Nessun tipo di beneficio potrà essere ottenuto attraverso illegittimi favori di natura finanziaria o di qualunque altro tipo.

In nessun caso, la convinzione di agire a vantaggio della Società può costituire una valida giustificazione all'adozione di pratiche e comportamenti in contrasto con i principi di cui al Codice.

7. Gli obblighi di "non concorrenza"

La Società riconosce il diritto dei suoi Amministratori, Procuratori, Dipendenti e Collaboratori assimilati a partecipare ad affari, investimenti od attività di altro genere al di fuori di quelli svolti nell'interesse della Società, purché si tratti di attività *i)* consentite dalla legge; *ii)* che non condizionino la regolare attività lavorativa; e *iii)* che siano compatibili con gli obblighi assunti verso la Società in qualità di Amministratori, Procuratori e Dipendenti.

Ai sensi dell'art. 2105 del codice civile, a tutti i Dipendenti è fatto divieto di svolgere attività che possano risultare, anche solo potenzialmente e/o indirettamente, in concorrenza con quelle della Società.

Per gli Amministratori si applica, invece, l'art. 2475 ter, del Codice Civile, fermo restando l'obbligo degli stessi di dare immediata informazione scritta al C.O..

8. Il conflitto di interessi

Tutti i Soggetti Interessati devono evitare qualsiasi situazione o attività che possa condurre ad un conflitto di interessi, potenziale o reale, tra la propria sfera personale – per coinvolgimento diretto o indiretto attraverso rapporti di coniugio, convivenza *more uxorio*, parentela (entro il II grado in linea retta ed entro il IV grado in linea collaterale) o affinità (entro il II grado) – e l'attività aziendale, o che comunque possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali nel miglior interesse della Società e nel pieno rispetto del Codice.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, determinano conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari propri e/o dei rispettivi coniugi, conviventi *more uxorio*, parenti (entro il II grado in linea retta ed entro il IV grado in linea collaterale) o affini (entro il II grado) in attività di Terzi che intrattengono rapporti giuridici con la Società, in grado di interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali (es. il collaboratore ricorre, per finalità personali, ad un consulente che lavora per la Società e rispetto al quale il collaboratore medesimo ha potere decisionale; il collaboratore gestisce i rapporti con un terzo fornitore della Società all'interno del quale ha un interesse economico - quote, parente proprietario o socio, parente in posizione apicale ecc.; il collaboratore stipula contratti a titolo personale con un terzo fornitore o consulente della Società rispetto al quale il collaboratore ha potere decisionale);
- utilizzo della propria posizione funzionale o delle informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie mansioni per il perseguimento di interessi propri e/o di terzi o, comunque, in contrasto con gli interessi della Società;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, debitori, creditori e terzi in genere;
- accettazione di denaro, favori od utilità da persone (fisiche o giuridiche) che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società.

I Dipendenti ed i Collaboratori assimilati, nell'improntare il loro comportamento alla trasparenza e all'integrità, devono comunicare, per iscritto, tempestivamente ai rispettivi Direttori di funzione ed ai rispettivi Responsabili delle altre unità operative aziendali interessate ed al Direttore della funzione Risorse Umane, qualsiasi anche soltanto potenziale, situazione di conflitto di interessi, ed al contempo non prendere alcuna decisione in merito al relativo affare od operazione di qualsiasi genere. Se Direttori di funzione o Procuratori, la suddetta comunicazione deve essere inviata dagli stessi all'Amministratore Delegato di riferimento.

I suddetti soggetti rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Società, fermo restando che devono dare – comunque – informazione scritta al C.O. dell'eventuale esistenza del conflitto d'interesse.

Per gli Amministratori si applica, invece, l'art. 2475 ter del Codice Civile, fermo restando l'obbligo degli stessi di dare immediata informazione scritta al C.O. e di rispettare le decisioni assunte in proposito dalla Società.

Laddove si tratti di un Amministratore Delegato questi deve astenersi dal compiere l'affare od operazioni di qualsiasi genere.

Per i Sindaci ed il Soggetto incaricato del controllo legale dei conti si applicano le disposizioni di legge in materia, fermo restando l'obbligo degli stessi di dare immediata informazione scritta al C.O.

8-bis. Partecipazione ad iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad iniziative, eventi o incontri esterni in ragione della carica ricoperta in azienda è favorita dalla Società a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

A tale proposito vengono in rilievo:

- la partecipazione a convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a eventi pubblici in genere.

In simili occasioni, i Procuratori e i Dipendenti che siano invitati a partecipare in ragione della carica ricoperta all'interno della Società, sono tenuti a sottoporre tale partecipazione a preventivo vaglio di opportunità e ad autorizzazione scritta dell'Amministratore Delegato di riferimento.

In ogni caso, qualora la partecipazione alle iniziative di cui sopra avvenga durante l'orario di lavoro, gli Amministratori, Procuratori e Dipendenti interessati non potranno trattenere alcun compenso o corrispettivo eventualmente riconosciuto, a qualsiasi titolo, per la partecipazione.

9. Le liberalità, regalie ed altre utilità

Svolgere le proprie mansioni con trasparenza e correttezza, mantenendo indipendenza di giudizio e di scelta è un requisito fondamentale per tutte le persone che lavorano nella Società.

In quest'ottica, lo scambio di benefici o utilità può creare situazioni di condizionamento: pertanto, posto il divieto di dare, sollecitare o ricevere da terzi liberalità, regalie ed altre utilità al fine di compensare un atto o di ottenere un vantaggio illegittimo, è necessario osservare le procedure, le regole e i principi indicati in modo specifico nei seguenti paragrafi 9.1. e 9.2.

In ogni caso, le suddette corresponsioni a terzi devono essere tali da non violare leggi o regolamenti e da non compromettere l'integrità o la reputazione della Società.

Non è assoggettato alle previsioni di cui ai successivi articoli 9.1 e 9.2 il ricevimento, da parte di Amministratori, Procuratori, Dipendenti e Collaboratori Assimilati, delle seguenti utilità:

- a) biglietti omaggio a concerti, eventi sportivi, mostre, ecc. quando trattasi di eventi sponsorizzati dalla Società;
- b) cene/pranzi/eventi lavorativi (fiere) offerti da Terzi (fornitori, consulenti, ecc.).

Nei suddetti casi, il collaboratore interessato è tenuto a segnalare tempestivamente il fatto al C.O. (a mezzo email).

9.1. Dazione di liberalità, regalie ed altre utilità

Sono escluse dal campo di applicazione del presente articolo le liberalità, regalie ed altre utilità concernenti donazioni a Terzi e/o Associazioni e/o Enti al fine di beneficenza, purché il destinatario

non risulti titolare di rapporti contrattuali con la Società e laddove vi sia la sostanza della donazione e non vi siano profili di rischio.

Negli altri casi:

- la dazione di liberalità, regalie ed altre utilità di valore inferiore o pari a Euro 500,00 (per anno e per singolo soggetto beneficiario) è consentita solo previa autorizzazione scritta di un Amministratore Delegato e sempre che ciò non sia finalizzato a compensare un atto o ad ottenere un vantaggio illegittimo. In ogni caso, dovrà esserne data informativa al C.O.;
- in caso di liberalità, regalie ed altre utilità di valore superiore a Euro 500,00 (per anno e per singolo soggetto beneficiario), la dazione può invece essere effettuata soltanto se sussistano comprovate ragioni di buona gestione e risulti comunque l'approvazione del Comitato di Gestione; dovrà esserne data informativa al C.O..

Quando le liberalità, regalie o altre utilità siano destinate a esponenti della P.A. comunque dovrà esserne data previa comunicazione anche al C.O.

La Società non elargisce contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, organizzazioni e comitati politici e sindacali, a loro esponenti e candidati, se non nell'ambito consentito da specifiche normative e nel rispetto del principio di trasparenza. In ogni caso, questo tipo di spesa dovrà essere documentato in modo adeguato ed erogato nel rispetto della legge.

9.2. Ricevimento di liberalità, regalie ed altre utilità

Non è consentito ad Amministratori, Procuratori, Dipendenti, Collaboratori Assimilati richiedere a Terzi liberalità, regalie ed altre utilità.

Quando, anche se non richieste, vengano comunque ricevute da Amministratori, Procuratori, Dipendenti o Collaboratori Assimilati liberalità, regalie ed altre utilità, i soggetti interessati devono attenersi a quanto segue:

- le liberalità, regalie ed altre utilità di importo inferiore o pari a Euro 25,00 (es. gadgets, omaggi, campioni per assaggio o prova, ecc.) possono essere trattenute dall'interessato senza alcuna formalità;
- le liberalità, regalie ed altre utilità di importo unitario superiore a Euro 25,00 ed inferiore o pari a Euro 500,00 (per anno e per singolo soggetto beneficiario) di regola non possono essere trattenute dall'interessato, che dovrà consegnarle al Direttore Appalti per CN (la Centrale Nazionale di Mestrino) ovvero, negli altri siti, al Direttore del Centro Distributivo (i quali provvederanno all'assegnazione per sorteggio ai Dipendenti o alla beneficienza a Terzi). Solo a fronte di particolari motivazioni potrà essere presentata richiesta di trattenere il bene al C.O., che la inoltrerà ad un Amministratore Delegato e solo in caso di approvazione scritta di quest'ultimo il bene potrà essere trattenuto dall'interessato;
- le liberalità, regalie ed altre utilità di importo unitario superiore a Euro 500,00 (per anno e per singolo soggetto beneficiario) di regola non possono essere trattenute dall'interessato, che dovrà restituirle al mittente e informare il C.O. Solo a fronte di comprovate ragioni di buona gestione, potrà essere presentata richiesta di trattenere il bene al C.O., che la inoltrerà al Comitato di Gestione e, solo in caso di approvazione scritta di quest'ultimo, il bene potrà essere trattenuto dall'interessato.

10. I rapporti con terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere)

La Società, perseguendo il proprio sviluppo sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza, riconosce la primaria importanza per il successo dell'impresa l'apprezzamento dei consumatori.

I Dipendenti ed i Collaboratori assimilati della Società - oltre che gli Amministratori ed i Procuratori - devono osservare, pertanto, nella gestione dei rapporti con i consumatori tutte le norme e le procedure interne nonché la più scrupolosa efficienza e cortesia. Gli stessi devono, altresì, attenersi alla verità ed alla chiarezza nelle comunicazioni commerciali e fornire esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi della Società.

Nella gestione dei contratti di appalto, di opera e, in genere, di fornitura di merci, beni e servizi, i Soggetti Apicali, così come definiti nel punto 2 delle Linee Guida del Modello, i Responsabili ed i Soggetti Operatori di Attività Sensibili, gli altri Dipendenti ed i Collaboratori assimilati devono operare con la diligenza richiesta dalla natura dell'affare, al solo ed esclusivo fine di garantire alla Società le migliori condizioni di mercato.

I Soggetti Apicali, quale criterio generale, non possono concludere un nuovo accordo di natura commerciale (con l'esclusione della fornitura di merci) che comporti l'assunzione di obbligazioni in capo alla Società – sempre che sia oggettivamente e soggettivamente possibile – in assenza di almeno due differenti offerte provenienti dagli operatori di mercato. Qualsiasi eccezione alla suddetta norma deve essere oggetto di decisione scritta e motivata dell'Amministratore Delegato, a cui riferiscono i Direttori delle funzioni ed i Responsabili delle altre unità operative aziendali interessate, adottata sulla base di apposita relazione dello stesso oppure di altro Amministratore Delegato, se chi gestisce il fenomeno ha lui stesso la carica di Amministratore Delegato.

E' preciso dovere dei Soggetti Apicali, dei Responsabili e dei Soggetti Operatori delle Attività Sensibili e degli altri Dipendenti e Collaboratori assimilati interessati informare i Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) che hanno rapporti con la Società e/o che agiscono per qualsiasi ragione per conto della Società od i cui atti siano ad essa riferibili dei principi etici e delle disposizioni di cui al Codice, controllando che questi si uniformino e mantengano gli standard etici richiesti dalla Società nonché s'impegnino a rispettare quanto previsto dallo stesso. A tale scopo, nel rispetto delle proprie funzioni, i suddetti soggetti hanno cura di:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con i Terzi;
- non precludere ad alcun fornitore che sia in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura alla Società, adottando nella selezione criteri oggettivi di equità e trasparenza;
- selezionare solo persone ed imprese qualificate, con buona reputazione e sulla base delle necessità aziendali, con l'obiettivo di ottenere le migliori condizioni possibili in termini di qualità e costi dei prodotti offerti;
- valutare adeguatamente ogni indicazione di provenienza oggettiva e verificabile circa l'opportunità di utilizzare determinati soggetti esterni;
- richiedere la massima collaborazione dei fornitori per assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze della Società e dei suoi clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;
- riferire tempestivamente al C.O. ogni dubbio in ordine a possibili violazioni del Codice da parte dei Terzi.

I Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) che hanno rapporti con la Società e/o che agiscono per qualsiasi ragione per conto della Società od i cui atti siano ad essa riferibili hanno preciso obbligo di conoscere il Codice, che devono scaricare dal sito Internet www.despar.it, prima della sottoscrizione dell'atto formale.

L'obbligo dei Terzi di rispettare i principi del Codice dovrà risultare riflesso in apposita clausola contrattuale.

In assenza di contrattualizzazione del rapporto, per giustificati motivi, i Terzi dovranno sottoscrivere l'apposita dichiarazione (vd. All.to 1 al Codice), dopo aver scaricato il Codice Etico e disciplinare di comportamento dal sito Internet sopra riportato, così come nel caso in cui non sia stata inserita – per giustificati motivi – la clausola relativa al rispetto del Codice nell'atto formale: il tutto prima d'iniziare il rapporto con la Società.

Nel caso in cui i suddetti Terzi non accettassero di inserire, in tutto od in parte, la clausola di rispetto del Codice nell'atto che ha formalizzato per iscritto il rapporto negoziale, oppure di sottoscrivere la

dichiarazione di cui Allegato 1 al Codice, gli Amministratori Delegati ed i Procuratori che hanno intenzione di firmare il suddetto atto oppure i Direttori delle funzioni ed i Responsabili delle altre unità operative aziendali interessate hanno l'obbligo di informare, prima dell'inizio del rapporto negoziale, il C.O. che effettuerà le valutazioni e le analisi del caso, fermo restando l'applicazione delle sanzioni previste nella suddetta clausola o nella suddetta dichiarazione.

11. La tenuta delle scritture contabili

Per ogni azione ed operazione della Società, la stessa deve rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione, essendo provvista di un adeguato supporto documentale.

Di conseguenza, le scritture contabili - da intendersi comprensive di tutta la documentazione relativa alla gestione aziendale - devono essere tenute da parte dei rispettivi Direttori di funzione e dei rispettivi Responsabili delle altre unità operative aziendali interessate in modo conforme ai dettami della legge, alle procedure interne ed ai principi di trasparenza, chiarezza e completezza di cui si ispira anche il Codice, con l'obiettivo di garantire una corretta e veritiera rappresentazione della situazione patrimoniale e finanziaria e dell'attività di gestione.

I Soggetti Apicali così come definiti nel punto 2 delle Linee Guida del Modello, i Responsabili ed i Soggetti Operatori di Attività Sensibili nonché gli altri Dipendenti e Collaboratori assimilati della Società sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati in modo corretto, tempestivo e trasparente nella contabilità.

Si sottolinea che il rispetto dei predetti principi relativi alla tenuta delle registrazioni contabili non riguarda solo l'operato dei Dipendenti o dei Collaboratori assimilati facenti parti degli uffici amministrativi, ma si applica a ciascun Dipendente o Collaboratore assimilato, in qualsiasi ambito aziendale e agli operi.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile,
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità,
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni Dipendente o Collaboratore assimilato far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile ed ordinata secondo criteri logici e, comunque, in base alle procedure della Società.

La Società vieta espressamente agli Amministratori, ai Procuratori, ai Direttori di funzione ed ai Responsabili delle altre unità operative aziendali, ai Dipendenti ed ai Collaboratori assimilati di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione attribuite dalla legge ai Soci, agli organi societari od al Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti.

I Dipendenti ed i Collaboratori assimilati della Società che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze nella contabilità o nella documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire – senza indugio – i fatti al C.O. secondo le modalità di cui alle Linee Guida del Modello ed al presente Codice etico e disciplinare di comportamento.

12. Le informazioni e la riservatezza

Le attività della Società richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni,

operazioni commerciali e finanziarie, know how, Dipendenti, Collaboratori assimilati, ecc. (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software), ecc..

La Società si impegna ad assicurare la corretta applicazione ed il corretto trattamento di tutte le informazioni utilizzate nello svolgimento della propria attività d'impresa.

Ogni informazione ed ogni altro materiale in qualunque modo ottenuto dai Soggetti Apicali così come definiti nel punto 2 delle Linee Guida del Modello, dai Responsabili e dai Soggetti Operatori di Attività Sensibili, nonché dagli altri Dipendenti e Collaboratori assimilati della Società è strettamente di proprietà della stessa e deve ritenersi riservato.

Tali informazioni possono riguardare attività presenti e future, incluse notizie non ancora diffuse, informazioni ed annunci anche se di prossima divulgazione.

Le banche dati della Società possono, inoltre, contenere dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy e dalle disposizioni relative al segreto d'ufficio, dati che – per accordi negoziali – non possono essere resi noti all'esterno e dati la cui divulgazione inopportuna od intempestiva o non autorizzata potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

È obbligo di ogni Amministratore, Procuratore, Dipendente e Collaboratore assimilato assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria attività lavorativa.

La Società si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri Dipendenti e Collaboratori assimilati, ai Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere), generate od acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni.

Le informazioni, le conoscenze ed i dati acquisiti od elaborati dai Dipendenti e Collaboratori assimilati durante il proprio lavoro od in ragione delle proprie mansioni appartengono alla Società e non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza specifica autorizzazione dei rispettivi Direttori delle funzioni e dai rispettivi Responsabili delle altre unità operative aziendali interessati o dell'Amministratore Delegato che sovrintende alle funzioni aziendali ed alle altre unità operative interessate, sia durante il rapporto di lavoro che anche dopo la cessazione del medesimo per almeno 10 anni, nel rispetto – comunque – della normativa della privacy e delle disposizioni relative al segreto d'ufficio.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti alla Società, alla sua organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni Dipendente o Collaboratore assimilato interessato riceve, comunque nel rispetto della normativa privacy vigente, dal Titolare o dal Responsabile del trattamento dei dati personali, l'informativa e le istruzioni sull'utilizzo dei dati personali e dei mezzi informatici messi a disposizione dalla Società ed è, inoltre, tenuto a partecipare ai prescritti corsi di formazione.

Anche nei confronti dei Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) che hanno rapporti con la Società e/o che agiscono per qualsiasi ragione per conto della Società od i cui atti siano ad essa riferibili sono effettuati dal Titolare o dal Responsabile del trattamento dei dati personali tutti gli adempimenti previsti dalla legge che tutela i dati personali.

13. I sistemi informatici

Premesso che l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche aziendali deve sempre ispirarsi ai principi di diligenza e correttezza – atteggiamenti questi destinati a sorreggere ogni atto o comportamento posto in essere nell'ambito del rapporto di lavoro – i Dipendenti ed i Collaboratori assimilati sono in ogni caso tenuti ad adottare le ulteriori regole interne di comportamento comune dirette ad evitare comportamenti inopportuni e/o scorretti che possano provocare danni alla Società, agli altri Dipendenti od ai Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) che hanno rapporti con la Società, nel rispetto delle disposizioni e/o indicazioni fornite dalle

funzioni aziendali competenti: il tutto – comunque – nel rispetto della normativa della privacy e delle disposizioni relative al segreto d'ufficio.

Il personal computer (fisso o mobile) ed i sistemi di comunicazione mobile ed i relativi programmi e/o applicazioni affidati al Dipendente e/o al Collaboratore assimilato sono, come è noto, strumenti di lavoro e, pertanto, devono essere custoditi in modo adeguato con rispetto, da parte di ogni interessato, delle istruzioni impartite in applicazione di quanto previsto dalla normativa della privacy e del segreto d'ufficio nonché dai regolamenti interni per la tutela e la difesa del patrimonio aziendale, e con impegno a segnalare prontamente il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti al proprio superiore diretto ed al C.O..

Inoltre ogni comunicazione (interna ed esterna), inviata o ricevuta, che interessi le Attività Sensibili alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001 o che abbia contenuti rilevanti o che contenga impegni per la Società, dovrà essere visionata e firmata, rispettivamente, dai soggetti responsabili delle Attività Sensibili e dai Soggetti Apicali così come definiti nel punto 2 delle Linee Guida del Modello, nei limiti delle deleghe e delle procure conferite.

Poiché in caso di violazioni di norme di natura legislativa, regolamentare e contrattuale, sia la Società, sia il singolo Amministratore o Procuratore o Dipendente o Collaboratore assimilato sono perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, la Società verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico, avvalendosi, se ritenuto necessario, di specialisti del settore.

La non osservanza di quanto prescritto nel Codice può comportare sanzioni non solo disciplinari, ma anche civili e penali.

Ai Dipendenti ed ai Collaboratori assimilati:

- a) non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- b) non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a "forum", l'utilizzo di *chat line*, di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest book anche utilizzando pseudonimi (o *nickname*);
- c) non è consentita la memorizzazione di documenti informatici di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- d) è severamente vietato in ogni caso collegarsi o comunque accedere a siti i contenuti dei quali possano far configurare reati contro la persona compresi dal Decreto (riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione minorile, pornografia minorile e reati collegati, tratta di persone, acquisto ed alienazione di schiavi).

Nel precisare che anche la posta elettronica è uno strumento di lavoro e che non è consentito l'utilizzo ad uso personale, si ritiene utile segnalare a tutti i Dipendenti ed ai Collaboratori assimilati che:

- a) non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- b) ogni comunicazione (interna ed esterna), inviata o ricevuta, o che contenga impegni per la Società, dovrà avvenire nel rispetto delle procedure aziendali in essere e delle competenze;
- c) non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti, forum o mailing-list, salvo diversa ed esplicita autorizzazione dei rispettivi Direttori di funzione e dei rispettivi Responsabili delle altre unità operative aziendali.

14. La salute e la sicurezza

La gestione operativa della Società è improntata a criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La Società deve prendersi cura della sicurezza e della salute dei propri Dipendenti e dei Collaboratori assimilati nonché di tutti i soggetti terzi presenti nel luogo di lavoro e risponde anche di tutte le azioni od omissioni dei propri Dipendenti e dei Collaboratori assimilati e, quindi, degli eventuali danni causati ad altri Dipendenti e/o a Collaboratori assimilati e/o a soggetti terzi dagli stessi.

E', pertanto, necessaria una stretta osservanza da parte di tutti i Soggetti Interessati delle disposizioni in materia di sicurezza e di salute.

In particolare, i Soggetti Apicali così come definiti nel punto 2 delle Linee Guida del Modello, i Responsabili ed i Soggetti Operatori di Attività Sensibili e gli altri Dipendenti e Collaboratori assimilati osservano le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale. Essi devono utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro nonché i dispositivi di sicurezza in modo appropriato. Essi devono, inoltre, segnalare le deficienze dei mezzi, dei dispositivi e delle apparecchiature nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli.

I Soggetti Apicali così come definiti nel punto 2 delle Linee Guida del Modello, i Responsabili ed i Soggetti Operatori di Attività Sensibili e gli altri Dipendenti e Collaboratori assimilati non rimuovono o non modificano senza l'autorizzazione scritta da parte dei soggetti in possesso dei poteri necessari, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo e non compiono, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri Dipendenti o Collaboratori assimilati.

I Dipendenti si sottopongono alle visite mediche ed ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla normativa vigente.

15. L'ambito di applicazione ed il valore contrattuale

Il Codice si applica indistintamente a tutti i Soggetti Interessati.

I principi ed i contenuti del Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti in genere che devono essere tenuti nei confronti della Società.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali gravanti sia sui Dipendenti, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di legge applicabili al rapporto di lavoro dipendente, sia sui Collaboratori assimilati, in virtù delle specifiche clausole contrattuali incluse nei relativi contratti.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro ai sensi degli articoli 2104 e 2105 codice civile od illecito disciplinare, con ogni conseguenza prevista dalla legge, dai CCNL applicati e dalle specifiche previsioni del Sistema sanzionatorio (punto 3) di cui all'allegato "D" del Modello di cui il Codice costituisce parte integrante e potrà comportare, altresì, la risoluzione immediata del rapporto per inadempimento ed il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione suddetta.

I Terzi (quali fornitori, partner commerciali e finanziari, controparti negoziali, consulenti, appaltatori, prestatori d'opera, collaboratori coordinati e continuativi e terzi in genere) che hanno rapporti con la Società e/o che collaborano o, comunque, sono coinvolti nello svolgimento di un'Attività Sensibile e/o che agiscano ed operino per il raggiungimento degli obiettivi della Società devono, quindi, impegnarsi a rispettare il Codice e la violazione delle norme e delle procedure del presente Codice oppure il comportamento costituente uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 da parte degli stessi costituirà grave inadempimento contrattuale con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal contratto sottoscritto tra le parti e potrà comportare, altresì, la risoluzione immediata, ex art. 1456 Codice Civile, da parte della Società, del rapporto per inadempimento di controparte, nonché la richiesta di risarcimento di quanto subito dalla stessa ed adeguatamente documentato.

Anche la violazione delle norme e delle procedure del presente Codice oppure il comportamento costituente uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 o la mancata sottoscrizione della dichiarazione di cui all'Allegato 1 del Codice da parte dei Terzi non contrattualizzati o contrattualizzati senza l'inserimento – in tutto od in parte – dell'apposita clausola di rispetto del Codice, per giustificati motivi, potrà costituire grave inadempimento nello svolgimento del rapporto instaurato, con l'obbligo – comunque – di sottoscrivere, da parte dei suddetti Terzi, l'Allegato 1 al Codice stesso, prima d'iniziare il rapporto con la Società, e potrà comportare, altresì, la risoluzione immediata, ex art. 1456 Codice Civile, da parte della Società, del rapporto per inadempimento di controparte nonché la richiesta di risarcimento di ogni danno subito dalla stessa ed adeguatamente documentato.

Il mancato inserimento, in tutto od in parte, nel contratto stipulato con il terzo della clausola di rispetto del Codice dovrà essere immediatamente comunicata da parte dei Soggetti Apicali, per iscritto, al C.O. così come la mancata sottoscrizione, in tutto od in parte, della dichiarazione del terzo come da fac-simile Allegato 1 del Codice.

Tutti i Terzi hanno l'obbligo di scaricare dal sito Internet della Società (www.despar.it) il Codice etico e disciplinare di comportamento (allegato A al Modello).

Gli Amministratori, i Sindaci ed il Soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti devono osservare le norme del Codice e, nei loro confronti, valgono le clausole inserite nell'atto di nomina e le disposizioni del Codice Civile e dello Statuto Sociale nonché le sanzioni del Sistema sanzionatorio (punto 4 dell'Allegato D del Modello).

I Procuratori devono osservare le norme del Codice e, nei loro confronti, valgono le clausole inserite nell'atto di nomina e le disposizioni del Codice Civile e dello Statuto Sociale nonché le sanzioni previste dal Sistema sanzionatorio (punto 4 dell'All. D del Modello).

I Responsabili di Attività Sensibili nonché i Soggetti Operatori di Attività Sensibili devono osservare le norme del Codice e, nei loro confronti, si applicano le norme dei CCNL di riferimento e le sanzioni previste dal Sistema sanzionatorio (punto 3 dell'All. D del Modello) se Dipendenti senza alcun mandato e le clausole inserite nell'atto di nomina e le disposizioni del Codice Civile e dello Statuto Sociale nonché le sanzioni previste dal Sistema sanzionatorio (punto 4 dell'All. D. del Modello) se Amministratori o Procuratori ancorché Dipendenti.

Allegato 1

Dichiarazione del terzo non contrattualizzato o contrattualizzato senza l'inserimento della clausola di rispetto del Codice Etico e disciplinare di comportamento.

Inviata al C.O. il _____

Io sottoscritto _____
nato a _____ (____)
il _____ in qualità di titolare/rappresentante legale della
ditta/Società _____ con sede a
_____ (____)

dichiaro che ho preso atto del fatto che Aspiag Service S.r.l. ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo della società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ed in particolare ho preso atto del Codice etico e disciplinare di comportamento adottato da Aspiag Service S.r.l. (allegato A al Modello), che ho provveduto a scaricare dal sito Internet della Società (www.despar.it).

La mancata dichiarazione può comportare la risoluzione del contratto.

Ciò premesso, dichiaro – altresì – di impegnarmi anche a nome della suddetta impresa a tenere un comportamento conforme alle norme di legge ed ai principi ed alle regole di cui al predetto Codice.

Da compilare solo se esiste un conflitto di interessi:

“nel rapporto in essere con Aspiag Service S.r.l., devo segnalare che sussistono le seguenti situazioni di conflitto di interessi o che presentano profili di anomalia”:

.....
(luogo e data di sottoscrizione)

.....
(firma leggibile del dichiarante)