

CODICE ETICO

PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Sommario

| | |
|---|-----------|
| Definizioni | 4 |
| Premessa..... | 5 |
| PARTE I..... | 6 |
| Missione e valori..... | 6 |
| Legalità e correttezza..... | 6 |
| Trasparenza..... | 6 |
| Integrità | 6 |
| Risorse umane..... | 6 |
| Solidarietà..... | 6 |
| Ambiente e sviluppo sostenibile | 6 |
| PARTE II | 7 |
| Principi Etici e Criteri di Condotta | 7 |
| Sezione I - Rapporti con l'esterno | 7 |
| Concorrenza | 7 |
| Informazioni confidenziali..... | 7 |
| Relazioni con i clienti | 7 |
| Relazioni con i fornitori..... | 8 |
| Relazioni con la Pubblica Amministrazione..... | 8 |
| Relazioni con altri soggetti | 8 |
| Omaggi e regalie..... | 8 |
| Comunicazioni all'esterno..... | 8 |
| Antiriciclaggio..... | 9 |
| Sezione II - Rapporti con i collaboratori..... | 9 |
| Centralità del lavoro..... | 9 |
| Conflitto di interessi | 10 |
| Pari opportunità e molestie..... | 10 |
| Informazioni riservate | 10 |
| Tutela dei dati personali..... | 10 |
| Salute e sicurezza..... | 10 |
| Privacy | 11 |
| PARTE III..... | 12 |
| Modalità di attuazione..... | 12 |
| Prevenzione | 12 |
| Diffusione | 12 |

| | |
|--------------------|----|
| Controlli..... | 12 |
| Segnalazioni..... | 12 |
| Sanzioni..... | 12 |
| Aggiornamento..... | 13 |

Definizioni

I termini e le espressioni riportati all'interno del presente documento hanno il significato di seguito indicato:

- **“D. Lgs. 231/2001”** o **“Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 140 del 19 giugno 2001, e successive modificazioni ed integrazioni.
- **“Destinatari”**: organi societari (amministratori e sindaci), dipendenti, mandatari, procuratori e altri soggetti con cui le Società del Gruppo entrino in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari. In generale, tutte le persone fisiche che intrattengono un rapporto di lavoro con le Società del Gruppo, inclusi i lavoratori interinali, i collaboratori, gli “stagisti” e i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte delle Società del Gruppo.
- **“Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001”** o **“Modello”**: il modello di organizzazione, gestione e controllo ritenuto dagli organi sociali idoneo a prevenire i Reati presupposto e, pertanto, adottato dalla Società ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione degli stessi da parte del Personale Apicale o del Personale sottoposto ad altrui direzione, così come descritto dal presente documento e dai relativi allegati.
- **“Organismo di Vigilanza”** od **“O.d.V.”**: l'organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso.
- **“P.A.”**: la Pubblica Amministrazione dello Stato Italiano, gli Stati membri dell'Unione Europea, gli enti pubblici dell'Unione Europea e l'Unione Europea stessa, gli Stati esteri e gli enti internazionali di rilievo pubblicistico.
- **“Procedura”**: la misura organizzativa prevista dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati”** o **“Reato”**: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (come eventualmente modificato ed integrato in futuro).
- **“Società del Gruppo”** o **“Gruppo Lio”** o **“Gruppo”**: Lio Capital S.r.l.; Lio HC Solutions S.r.l.; Lio RE S.r.l.

Premessa

Le Società del Gruppo Lio infondono la propria attività e le politiche aziendali perseguite all'imprescindibile rispetto delle leggi e dei principi etici comunemente intesi, pertanto hanno ritenuto di procedere all'emanazione del presente documento (di seguito "**Codice Etico**").

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza, integrità e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro, nel convincimento che il successo dell'impresa non possa prescindere dall'etica nella conduzione degli affari.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per i Destinatari, e cioè per gli amministratori, le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con le Società del Gruppo e per tutti coloro che operano per il Gruppo, quale che sia il rapporto - anche temporaneo - che li lega allo stesso.

Tale Codice Etico è finalizzato innanzitutto a rendere noti i principi, i valori e le responsabilità etiche del Gruppo Lio. Pur essendo questi ultimi già fondamento implicito di ogni attività del Gruppo, appare comunque utile farne espressa menzione in questa sede.

Accanto al nucleo di principi e valori fondanti cui si ispira quotidianamente la *mission* aziendale, il presente Codice esplicita altresì un insieme di criteri di condotta che devono essere osservati da tutti i Destinatari.

Tali criteri riproducono o consolidano regole interne previamente diffuse al personale con funzioni direttive ed ora messe a disposizione di tutti i soggetti sopra menzionati.

Il Gruppo, nell'ambito delle proprie attività e nella conduzione dei propri affari, assume come principi ispiratori l'osservanza della legge e delle normative dei Paesi in cui opera, nonché dell'ordinamento interno e, più nello specifico, il rigoroso rispetto della dignità della persona e dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La politica del Gruppo Lio non si esaurisce nell'osservanza delle normative di volta in volta applicabili, ma presuppone l'aderenza a principi universali di etica degli affari che devono guidare le attività societarie in ogni territorio e/o situazione.

Gli obiettivi di crescita sono perseguiti assicurando alle strutture e ai processi adeguati standard di sicurezza, decisionale ed operativa, propedeutici allo sviluppo del *business*, all'efficienza dei meccanismi di selezione e gestione tanto degli affari quanto dei rischi.

I principi etici che saranno enunciati nel presente documento sono rilevanti ai fini della prevenzione dei reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e costituiscono un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

PARTE I

Missione e valori

* * *

Il Gruppo Lio propone un modello di sviluppo d'impresa che si ponga nel mercato come portatore di valori moralmente elevati, quali la piena osservanza delle leggi, il rispetto per i lavoratori che animano tale impresa ed la leale concorrenza con le altre strutture operanti nei medesimi ambiti.

Un'attenta lettura ed un adeguato recepimento dei principi enunciati nel presente Codice Etico sono essenziali, affinché gli obiettivi del Gruppo siano perseguiti con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza nel rispetto delle norme vigenti.

Le Società del Gruppo, pertanto, si impegnano a far sì che la propria attività sia svolta nel rispetto dei seguenti valori, che dovranno essere considerati dai Destinatari quali principi fondanti le proprie scelte e le proprie condotte.

Legalità e correttezza

Il Gruppo Lio crede fortemente nella dignità del lavoro e considera la legalità e la correttezza dell'agire quali presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse imprenditoriale può giustificare una condotta posta in essere in spregio alle norme vigenti o ai principi etici desumibili dal presente Codice Etico.

Trasparenza

Il Gruppo Lio persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate e mettendo a disposizione tutta l'informazione necessaria affinché le decisioni dei clienti, e di tutti i soggetti interessati, possono essere basate su scelte strategiche e consapevoli.

Integrità

I risultati di successo dipendono dalla capacità di assumersi responsabilità personali e le Società del Gruppo, per il tramite dei propri collaboratori (amministratori, dipendenti, ecc.), dimostrano di voler sempre agire quale paradigma di integrità.

Risorse umane

Il Gruppo Lio riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

Il Gruppo tutela la salute e la sicurezza basandosi sulla logica della prevenzione e sull'esigenza di gestire con efficacia i rischi professionali, ritenendo essenziale il rispetto dei diritti dei lavoratori nell'espletamento dell'attività economica e orientando la gestione dei rapporti di lavoro verso la crescita professionale del singolo anche attraverso la valorizzazione delle diversità e la promozione delle pari opportunità.

Solidarietà

L'affermazione sul mercato si coniuga con una particolare sensibilità per i rapporti umani, profondamente radicati nella cultura delle Società del Gruppo. Fiducia, rispetto ed assistenza reciproca tra persone rappresentano il cuore di questa identità imprenditoriale ed assicurano il mantenimento della coesione sociale.

Ambiente e sviluppo sostenibile

Il Gruppo Lio gestisce le proprie attività nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica. Le scelte di investimento e di *business* sono informate alla sostenibilità ambientale, in un'ottica di crescita eco-compatibile, cercando di ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività anche oltre i limiti previsti dalle norme. Le Società del Gruppo adottano metodi volti a ridurre gli sprechi e conservare le risorse naturali.

PARTE II

Principi Etici e Criteri di Condotta

* * *

Il Gruppo Lio si avvale di un insieme di regole di organizzazione e gestione finalizzate alla realizzazione di un sistema efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle proprie attività, tale da prevenire la commissione di determinati illeciti da parte di soggetti qualificati che operano nel suo interesse.

Nell'ambito di tale modello organizzativo, il presente Codice Etico enuncia principi etici e criteri generali di condotta da osservare:

- nei rapporti con gli interlocutori esterni ed il mercato;
- nei rapporti con i dipendenti ed i collaboratori.

Sezione I - Rapporti con l'esterno

Concorrenza

È di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza libera, leale e corretta. Il Gruppo Lio, pertanto, sostiene la libera concorrenza e informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Qualsiasi azione diretta ad alterare o falsare illegittimamente le condizioni della normale concorrenza sul mercato di riferimento è contraria alla politica aziendale delle Società del Gruppo ed è vietata ad ogni soggetto che agisce nell'interesse delle stesse, a prescindere dalla forma che tale azione possa assumere.

Il Gruppo Lio è impegnato ad osservare scrupolosamente le leggi in materia e a rispettare gli interventi emessi da parte delle autorità regolatrici del mercato.

I dipendenti delle Società del gruppo si astengono dal porre in essere condotte qualificate come anticoncorrenziali, essendo loro vietato collaborare con società concorrenti e intraprendere qualsivoglia azione che potrebbe avere effetti lesivi della concorrenza. A tal proposito, al fine di evitare violazioni anche solo potenziali delle norme antitrust, il dipendente dovrà sempre astenersi dal tenere discussioni con la concorrenza relative a prezzi, termini e condizioni dei propri affari, o ad altre informazioni sensibili sotto il profilo della concorrenza.

Informazioni confidenziali

I dipendenti devono raccogliere con rispetto informazioni sui concorrenti delle Società del Gruppo e sui clienti.

In nessun caso il dipendente deve fare uso di mezzi illeciti o sleali per acquisire informazioni riservate confidenziali da o con riguardo a qualsivoglia persona, cliente o concorrente della Società. I dipendenti devono rifiutare le informazioni riservate confidenziali offerte o detenute da terzi.

L'uso e la distribuzione non autorizzata di informazioni riservate potrebbero danneggiare le Società del Gruppo e i suoi *partners* sul mercato ovvero costituire violazione di altri accordi (es. *NDA*s).

Ai dipendenti non è consentito trarre vantaggio mediante manipolazione, dissimulazione, occultamento, abuso di informazioni privilegiate e riservate, segreti commerciali, travisamento di fatti materiali o di qualsivoglia altra pratica sleale.

Relazioni con i clienti

Le Società del Gruppo ricercano la correttezza e la chiarezza nelle trattative con i clienti e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli obblighi assunti. L'obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente è perseguito privilegiando il criterio della qualità, anche al fine di ridurre ogni eventuale contestazione o insoddisfazione reciproca.

Ove partecipino a procedure ad evidenza pubblica, le Società del Gruppo valutano attentamente la congruità e l'eseguità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche e alla sicurezza, rilevando tempestivamente eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte deve sempre consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale e delle vigenti misure di sicurezza sul lavoro.

Relazioni con i fornitori

La scelta dei fornitori è operata senza finalità discriminatorie e sulla base della capacità professionale e affidabilità tecnica, oltre che della convenienza economica.

Le relazioni con i fornitori sono oggetto di costante ed attento monitoraggio al fine di verificare la rispondenza tra le prestazioni rese e le previsioni contrattuali.

Le disposizioni previste nel presente Codice si applicano in quanto compatibili ai fornitori e consulenti di cui si avvale il Gruppo Lio.

Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Nei rapporti con la P.A. i Destinatari agiscono nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità, avuto particolare riguardo alle previsioni dettate dai codici di comportamento dei dipendenti della P.A. o dei soggetti gestori di volta in volta applicabili.

I Destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza e rifiutano qualunque forma di promessa o offerta di pagamenti o beni per promuovere o favorire qualsiasi interesse o vantaggio.

Ciascun dipendente o collaboratore delle Società del Gruppo si astiene dall'instaurazione di relazioni personali, dirette o indirette, con esponenti di pubbliche amministrazioni e autorità di vigilanza idonee a consentire l'esercizio di indebite influenze o ingerenze nel perseguimento dell'interesse pubblico sotteso all'azione amministrativa.

In generale, non è consentito ai Destinatari offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della P.A., neanche in occasione di festività.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A., i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della P.A.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la P.A. è fatto divieto di intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto ai soggetti competenti.

Relazioni con altri soggetti

Le Società del Gruppo non erogano contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici, alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti.

Omaggi e regalie

Nei rapporti con controparti private (clienti, fornitori, ecc.), i dipendenti non potranno:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- dare o ricevere, sotto alcuna forma, sia diretta che indiretta, regali, omaggi, ospitalità, salvo che il valore degli stessi sia di modico valore e tale da non compromettere l'immagine aziendale.

Comunicazioni all'esterno

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, le comunicazioni delle Società del Gruppo rivolte al pubblico riguardanti il Gruppo stesso nonché i contenuti forniti dai clienti, sono improntate al rispetto del diritto all'informazione.

Nel rispetto del principio di salvaguardia della riservatezza delle informazioni, i Destinatari incaricati di intrattenere rapporti con i *media* non devono divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività aziendali che le risultanze delle attività professionali.

Nella convinzione che l'attività e i risultati d'impresa debbano essere strettamente legati ad una condotta di *business* responsabile, la comunicazione esterna, inclusa quella finalizzata alla promozione dell'immagine societaria, rispetta i principi etici del presente Codice.

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione e informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente delegati a ciò, in conformità con le regole adottate dal Gruppo.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale delle Società del Gruppo deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rilasciare una risposta.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e deve tendere a divulgare la conoscenza delle politiche aziendali e dei progetti delle Società del Gruppo.

Antiriciclaggio

Le Società del Gruppo non devono in alcun modo e in alcuna circostanza essere implicate in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con i collaboratori o con i terzi, i dipendenti dovranno assicurarsi circa la reputazione ed il buon nome della controparte. Le Società del Gruppo si impegnano a rispettare tutte le norme nazionali e internazionali in tema di antiriciclaggio.

Sezione II - Rapporti con i collaboratori

Centralità del lavoro

Il Gruppo Lio riconosce la centralità del lavoro, quale fondamentale fattore di successo di ogni impresa.

In ossequio al principio solidaristico, la politica occupazionale è finalizzata alla creazione di rapporti stabili, alla formazione personalizzata ed alla valorizzazione delle risorse umane, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche con il datore di lavoro.

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o "lavoro nero".

Prima di instaurare un rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relativamente ai contenuti normativi e retributivi del contratto. Il rapporto si svolge nel pieno rispetto degli accordi collettivi applicabili e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa, avendo comunque come primario riferimento la tutela della dignità del lavoratore.

Qualsiasi forma di discriminazione prima o dopo l'assunzione del lavoratore è contraria allo spirito del presente Codice, prima ancora che alla legge.

Il Gruppo Lio favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti e garantisce agli stessi una politica di pari opportunità durante tutta la permanenza in azienda.

Per tali ragioni, il Gruppo Lio si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca condizioni rispettose della dignità personale nei confronti di tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con le Società del Gruppo, anche al fine di impedire che le caratteristiche dei singoli diano luogo a discriminazioni.

I dipendenti devono prendere conoscenza ed assicurarsi di conoscere tutte le prassi e procedure interne, nonché le disposizioni relative al proprio ambito di responsabilità e a quello dei soggetti sottoposti al proprio controllo.

In caso di contrasto tra leggi o regolamenti nazionali, statali, locali ed il presente Codice i dipendenti sono tenuti all'osservanza della legge e del regolamento applicabile e devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle proprie funzioni, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo a tutela dei valori del Gruppo.

Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti devono assicurare che le decisioni assunte nell'ambito delle proprie attività siano prese nell'interesse delle Società del Gruppo; gli stessi sono altresì tenuti ad evitare ogni situazione che determini concreti o potenziali conflitti di interessi.

I conflitti di interessi possono sorgere con diverse modalità, per esempio:

- ove gli interessi privati del dipendente interferiscano o potrebbero interferire in qualche modo con gli interessi del Gruppo;
- ove i dipendenti siano indotti o influenzati da guadagni o benefici per loro stessi, i loro familiari o conoscenti;
- ove il dipendente abbia un significativo interesse di natura finanziaria in un affare che conduce o intende condurre con una delle Società del Gruppo o sia un loro concorrente.

Pari opportunità e molestie

Il Gruppo Lio si impegna fermamente a garantire pari opportunità in tutti gli ambiti dell'attività lavorativa e non tollera alcuna illecita discriminazione (come discriminazioni di sesso o religione) o qualsiasi forma di molestia (come molestie sessuali).

Informazioni riservate

La protezione delle informazioni riservate che comprendono tutti i dati non di dominio pubblico del Gruppo è determinante per il successo dello stesso. In tali informazioni possono essere ricomprese le trattative con i clienti, i rapporti finanziari non resi pubblici, le relazioni interne, ecc.

Ciascun dipendente o collaboratore delle Società del Gruppo è tenuto ad adottare tutte le misure idonee a proteggere le informazioni riservate e deve astenersi dal porre in essere condotte idonee a ledere l'integrità di beni aziendali, materiali o immateriali, ovvero a farne un uso non conforme ai principi del presente Codice, al fine di salvaguardare il *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale del Gruppo. Il divieto in questione si estende ai sistemi e programmi informatici appartenenti alle Società del Gruppo. Il Gruppo Lio vieta la divulgazione di informazioni di natura riservata, acquisite nel corso del rapporto di lavoro, a soggetti non autorizzati (non soltanto soggetti terzi esterni allo stesso, ma anche dipendenti privi di espressa autorizzazione).

L'uso di informazioni riservate al fine di trarre un profitto (finanziario) personale e la comunicazione delle stesse ad altri soggetti, che potrebbero utilizzarle con finalità finanziarie o porle a base di decisioni di investimento, non sono soltanto rigorosamente vietati dal presente Codice, ma costituiscono anche un illecito penale.

Tutela dei dati personali

Il Gruppo Lio, nell'espletamento delle proprie attività, tutela i dati personali dei collaboratori e dei terzi, evitando ogni uso improprio di tali informazioni nel rispetto delle normative di riferimento.

Salute e sicurezza

Il Gruppo Lio in materia di tutela della salute e della sicurezza si conforma ai seguenti principi e criteri fondamentali:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare le attrezzature e i metodi di lavoro;
- e) programmare la prevenzione;
- f) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Il Gruppo si conforma a tali principi nell'assumere le misure necessarie per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, apportando un'organizzazione ed i mezzi necessari alla prevenzione, nonché erogando sessioni formative e divulgando adeguata informazione.

Le Società del Gruppo mettono a disposizione di tutto il personale ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, al fine di salvaguardare la loro integrità fisica e morale.

Il Gruppo Lio diffonde e consolida tra tutti i propri dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza, favorendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

I Destinatari sono tenuti a conformare le proprie condotte alle normative vigenti sulla sicurezza e sulla prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro oltre che alle altre informative che le Società del Gruppo dovessero comunicare ai dipendenti e/o collaboratori in tale materia.

I Destinatari sono altresì obbligati ad implementare le procedure relative alle misure di sicurezza sul lavoro contenute nel Documento di Valutazione dei Rischi e nei documenti correlati.

Privacy

Il Gruppo Lio si impegna a tutelare la privacy circa le informazioni attinenti alla sfera privata e alle opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con le Società del Gruppo. In particolare, il rispetto della dignità del lavoratore dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra dipendenti, il divieto di interferenze in conversazioni o dialoghi e il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano allo stesso ledere la personalità individuale.

PARTE III

Modalità di attuazione

* * *

Prevenzione

Le Società del Gruppo adottano misure organizzative e gestionali idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari ai principi del presente Codice posti in essere da parte di soggetti che agiscono nell'interesse del Gruppo attraverso il rispetto della normativa vigente e la pianificazione delle attività aziendali secondo criteri di efficienza, correttezza, trasparenza e qualità,

In particolare, le operazioni e le transazioni finanziarie devono essere sempre oggetto di tempestiva documentazione nel rispetto delle procedure interne. Ciascun Destinatario addetto alla registrazione di dati contabili si accerta che ogni operazione sia rilevata accuratamente e correttamente. Nello specifico i trasferimenti di fondi richiedono una verifica rafforzata con riguardo al destinatario e alla causale dell'operazione.

Diffusione

Il presente Codice è reso conoscibile a tutti i Destinatari mediante specifica attività di formazione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore esterno mediante l'inserimento sul sito internet societario oltre che l'espreso richiamo nei contratti conclusi con i terzi.

Ciascun dipendente e collaboratore conforma la propria attività ai principi e criteri di condotta contenuti nel presente Codice, che applica con senso di onestà, integrità e ragionevolezza. Qualora sorgano dubbi o incertezze in ordine alla condotta da seguire in determinate circostanze, sulla base delle indicazioni del Codice, il dipendente investe della questione il proprio superiore.

Controlli

Le Società del Gruppo adottano specifiche modalità di controllo circa la conformità ai principi e criteri di condotta contenuti nel presente Codice dei comportamenti posti in essere da parte di chiunque agisce nell'interesse societario, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e verifica, nonché intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Ciascun dipendente e collaboratore partecipa diligentemente al costante miglioramento dell'efficacia dei sistemi di controllo, entro i limiti delle proprie competenze, agevolando attivamente l'identificazione e la rimozione dei fattori di rischio, nonché fornendo la massima cooperazione nel corso delle attività di revisione dei processi aziendali.

Segnalazioni

I Destinatari dei Principi e dei criteri di condotta hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza e alle altre funzioni aziendali eventualmente individuate a tal fine ogni violazione o sospetta inosservanza dei principi e delle disposizioni contenute nel Codice Etico e nel Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001.

I soggetti che ricevono le segnalazioni hanno l'obbligo di valutarle e di intraprendere le conseguenti iniziative nell'ambito delle proprie competenze.

Gli autori delle segnalazioni devono essere tutelati da ogni forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza, salvi gli obblighi previsti dalla legge e la tutela dei diritti del Gruppo e delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sanzioni

L'osservanza dei principi e criteri di condotta contenuti nel presente Codice da parte dei dipendenti delle Società del Gruppo rientra nel rispetto delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c.

La loro violazione costituisce pertanto presupposto per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva, in accordo con l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. Specifiche e più rigorose disposizioni si applicano alle violazioni commesse dai soggetti apicali.

In ipotesi di violazioni accertate del presente Codice ad opera di altri Destinatari, il Gruppo Lio si riserva la facoltà di esercitare i rimedi previsti per l'inadempimento contrattuale, inclusi il recesso per giusta causa e la risoluzione del rapporto.

Sono altresì previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Aggiornamento

Con determina dell'organo amministrativo, il presente Codice può essere oggetto di modifiche ed integrazioni, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Deroghe

La deroga ad una qualsiasi di queste regole di condotta può essere autorizzata, solo in circostanze speciali, unicamente dall'organo amministrativo o da un appropriato livello dirigenziale.