



# **CODICE ETICO AMBIENTE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**



## Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. LA CARTA DEI VALORI CONDIVISI .....	4
3. CARTA DEI PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO .....	5
4. CODICI DI CONDOTTA.....	7
1.1 Diritti del lavoratore: criteri generali di condotta.....	7
1.2 Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta .....	8
5. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	9
5.1 Doveri dell'appaltatore.....	9
6. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'AMBIENTE .....	11
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA'DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	12
8. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI.....	14



## 1. PREMESSA

*"Il Codice Etico è la Carta Costituzionale dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.*

*Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda)."*

Il Codice rappresenta, le misure che Parmovo S.r.l. intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta per gli Stakeholder interni ed esterni a Parmovo S.r.l. al fine di perseguire la realizzazione degli obiettivi societari. Pertanto i principi contenuti nel presente codice etico prevedono e si estendono ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/01 inerente ai reati in materia di ambiente e salute e sicurezza sul lavoro.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori, sindaci o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con Parmovo S.r.l. non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

Nel suo operato Parmovo Srl si ispira ai più elevati standard etici, coniugando rispetto e difesa del principio di legalità e piena assunzione di responsabilità nei confronti di tutte le parti interessate, secondo una prospettiva integrata e strategica.

Il Codice si compone dei seguenti tre elementi:

- Carta dei valori
- Carta dei principi generali di comportamento
- Codice di condotta

Parmovo S.r.l. predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza dello stesso.



## 2. LA CARTA DEI VALORI CONDIVISI

### • **Trasparenza**

Parmovo Srl è consapevole che dove non esistono etica e trasparenza non c'è possibilità di sviluppo per una sana attività economica e una libera e consapevole società civile. Per questo la Società orienta la propria azione nei confronti degli Stakeholder, secondo comportamenti improntati all'etica e alla trasparenza, fondati su integrità, veridicità, accuratezza, completezza dell'informazione, correttezza, chiarezza delle posizioni assunte e dei meccanismi decisionali e attuativi adottati, e assenza di conflitti di interesse.

### • **Integrità**

All'interno di Parmovo Srl correttezza, onestà, equità ed imparzialità dei comportamenti costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

### • **Rispetto**

Il personale è la risorsa chiave dell'azienda: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici.

I dipendenti devono essere trattati tutti con pari dignità e indipendentemente dalla maggiore o minor ruolo che gli stessi ricoprono.

A garanzia della condivisione interna dei valori fondanti, il Codice è stato pubblicato sulla rete intranet aziendale e sarà soggetto a periodica revisione da parte del Consiglio di Amministrazione, al fine di adeguarlo alle possibili evoluzioni normative. Il Codice è stato affisso in luogo aziendale accessibile a tutti i dipendenti.

La condivisione esterna con tutti gli stakeholders, è promossa con la pubblicazione su sito aziendale del Codice Etico [www.parmovo.com](http://www.parmovo.com).



### 3. CARTA DEI PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

*Onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza e obiettività sono i principi fondamentali che guidano costantemente l'agire aziendale.*

Parmovo S.r.l. intende divulgare linee di condotta, che guidino la sua attività in ottemperanza al Decreto Legislativo n. 231/2001. Il Codice viene condiviso con l'obiettivo di raggiungere tutti i suoi Destinatari, siano essi i dipendenti, di ogni sede operativa, le figure dirigenziali, amministrative o i soggetti partner esterni. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

Il Codice non è antagonista delle leggi vigenti o del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, ma è uno strumento capace di rafforzarli. Parmovo S.r.l. rispetta leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i paesi in cui opera.

In parallelo, richiede a tutti i Collaboratori di rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti dei Paesi in cui si svolge l'attività aziendale, nonché il Codice Etico ed i regolamenti interni.

Pertanto Parmovo S.r.l. non intraprenderà né proseguirà alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti difforni da quanto stabilito in questo specifico punto del Codice Etico.

#### **Salute e sicurezza dei lavoratori e delle Parti interessate**

Parmovo S.r.l. convinta che tutti gli incidenti possano essere prevenuti, pertanto organizza le condizioni e le modalità di lavoro in modo tale da evitare qualsiasi incidente.

L'incolumità e la salute dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori terzi e della popolazione esterna, devono essere privilegiati sia nell'ottica della prevenzione degli incidenti, che in quella della protezione, del soccorso e dell'intervento di emergenza. I Dipendenti della società, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e di terzi. A tal fine, la Società si impegna a:

- gestire le attività nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro;
- impiegare le migliori tecnologie disponibili e verificarne costantemente l'affidabilità sia nella corretta conduzione degli impianti/macchine che nella loro manutenzione, modifica e dismissione;
- estendere l'impiego di procedure operative e standard tecnici per la corretta gestione delle attività;



- mettere in atto un sistema di controllo per garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di sicurezza e delle procedure previste;
- formare ed addestrare il personale per il raggiungimento dei più elevati livelli di sicurezza ed igiene del lavoro.

### **Lavoro minorile**

Parmovo S.r.l. si oppone allo sfruttamento dei minori. È inaccettabile lo sfruttamento di minori o di altre classi di lavoratori, e la conoscenza di qualsiasi violazione dei suoi principi a riguardo autorizza Parmovo S.r.l. a rompere le relazioni commerciali.

### **Ambiente**

Parmovo S.r.l. ritiene il capitale naturale, ossia le risorse ambientali e i servizi forniti dagli ecosistemi, una risorsa fondamentale per un equilibrato sviluppo delle imprese e dei territori.

Le imprese, attraverso un'attenta e innovativa gestione, possono non solo ridurre i propri impatti, ma avere anche un effetto rigenerativo sull'ambiente.

Parmovo S.r.l. promuove, quindi, prassi e codici di condotta avanzati, in modo da favorire prevenzione, riciclo e recupero delle risorse e una consapevole tutela e valorizzazione degli ecosistemi.

### **Pari opportunità**

Parmovo S.r.l. garantisce pari opportunità a tutti i propri dipendenti e collaboratori: non sono ammesse discriminazioni nei confronti di alcun individuo basate su razza, colore della pelle, sesso, paese di origine, età, credo religioso, stato civile, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione individuale, condizione militare o di reduce di guerra, condizione di invalidità o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge o su qualsiasi altro fattore, come vietato dalla legge in vigore.

Questa politica viene adottata per tutti gli aspetti dell'occupazione presso Parmovo S.r.l. inclusi selezione, assunzione, training, avanzamento di carriera e licenziamento.



## 4. CODICI DI CONDOTTA

### 1.1 Diritti del lavoratore: criteri generali di condotta

I Dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le norme del presente Codice, e di astenersi da comportamenti contrari ad esse, e di collaborare riferendo al Responsabile di cui fanno parte, tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti, violazioni, etc. L'osservanza delle norme del presente Codice è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art 2104 del c.c.

#### **• Tutela della persona**

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio responsabile, che procederà ad accertare l'effettiva violazione. Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

#### **• Formalizzazione del rapporto di lavoro**

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare. I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

#### **• Formazione del Personale**

Ogni responsabile aziendale deve utilizzare e valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle risorse disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti.

Parmovo S.r.l. mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale in materia di ambiente e salute e sicurezza sul lavoro.

Viene svolta una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente (ad esempio, per i neoassunti, formazione relativa alla sicurezza sul lavoro, al D. Lgs.231/01 ed alla relativa prevenzione dei rischi, introduzione all'azienda e al suo business) e una formazione tempificata rivolta al personale operativo.

#### **• Tutela della privacy**

La privacy del dipendente è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al dipendente e le relative modalità di trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni dei collaboratori non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel presente Codice Etico. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte



salve le ipotesi previste dalla legge, di diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

• **Sicurezza, salvaguardia, della salute e delle condizioni di lavoro**

Nell'ambito della propria attività Parmovo S.r.l. si ispira al principio di rispetto e salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori e dei sub appaltatori esterni, adottando tutte le misure previste a tal fine dalla legge.

**1.2 Doveri del lavoratore: criteri generali di condotta**

Il dipendente deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal Codice Etico, dalle normative aziendali e dalle norme nazionali, assicurando elevati standard delle prestazioni rese. Il mancato rispetto, del dovere di agire con diligenza e del dovere di fedeltà nei confronti di Parmovo S.r.l., può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c..

Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni di Parmovo S.r.l., la gestione aziendale, il rapporto con le parti interessate e l'immagine di Parmovo S.r.l.

Le decisioni assunte da ciascuno devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.





## **5. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

Pensiamo che investimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro siano da indirizzare sia verso la corretta formazione del personale, prevista dalla legge, sia verso strumenti organizzativi a carattere tecnologico o di natura tecnica/ strumentale. Attribuiamo primaria importanza alla salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendo come obiettivo, non solo il rispetto di quanto richiesto dalle norme, ma un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Parmovo S.r.l. auspica che, ad ogni livello gerarchico, durante lo svolgimento del proprio ruolo ed in coerenza con la formazione ricevuta, ciascuno si adoperi per valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, per intraprendere ed attuare le misure volte alla eliminazione dei rischi o, se ciò non è possibile, alla loro riduzione al minimo.

Pertanto Parmovo S.r.l. adotta i seguenti principi:

- la migliore prevenzione dei rischi deriva dalla conoscenza dei pericoli e dalla loro valutazione;
- la valutazione dei rischi effettuata con la collaborazione dei lavoratori (attraverso i loro Rappresentanti ed i Preposti) può risultare maggiormente efficace in quanto contribuisce a fornire elementi significativi per la ricerca, identificazione e rimozione delle cause dei pericoli.
- Il processo di valutazione dei rischi ed il miglioramento continuo dei livelli di sicurezza non può prescindere dal coinvolgimento dei fornitori esterni che si trovano ad operare nelle aree di pertinenza della società, ai quali è richiesta l'osservanza di tutte le norme antinfortunistiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro ma anche la partecipazione attiva nel processo di riduzione dei rischi.

### **5.1 Doveri dell'appaltatore**

Per quanto attiene alle attività svolte in regime di sub appalto, è fatto obbligo all'appaltatore il rispetto dei principi emanati nel presente Codice Etico, con particolare riferimento alla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, Parmovo S.r.l. richiede, a coloro che stringono rapporti di fornitura con la Società, di osservare tutte le prescrizioni atte a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in sub appalto, verificando in particolare che:

- I lavoratori impegnati in regime di appalto siano regolarmente assunti e, nel caso di personale extra UE, siano disponibili permessi di soggiorno regolari per tutti i soggetti rientrati in detta categoria;
- I lavoratori siano regolarmente sottoposti a sorveglianza sanitaria, così come previsto dalla normativa e secondo il protocollo sanitario che la ditta appaltatrice ha concordato con il rispettivo Medico del Lavoro. È fatto obbligo, che sia presente un giudizio di idoneità, a cura del MC, per ogni lavoratore impiegato;



- I lavoratori ricevano adeguata informazione rispetto ai rischi specifici presenti sul luogo di lavoro all'interno del quale andranno ad operare, con particolare riferimento a rischi da interferenza, una formazione e un addestramento idonei rispetto alle macchine e attrezzature impiegate;
- I lavoratori che utilizzino sostanze pericolose durante lo svolgimento delle proprie attività, ricevano istruzioni specifiche in relazione al rischio chimico presente;
- Ai lavoratori vengano fornite tutte le informazioni in merito alle misure di prevenzione e alle procedure di emergenza adottate;
- Ai lavoratori siano consegnati idonei Dispositivi di Protezione Individuale, tenendo conto di eventuali giudizi di idoneità con prescrizione emessi dal rispettivo MC.
- Ai lavoratori sia fornito un tesserino di riconoscimento, corredato da fotografia e raffigurante tutte le generalità del lavoratore, nonché quelle del datore di lavoro.

Parmovo S.r.l. si riserva di inserire all'interno dei contratti in essere, clausole risolutive, da far valere qualora si riscontri una violazione del Codice Etico, del Modello 231 e delle procedure ad esso annesso, nonché una violazione della normativa in tema di sicurezza.



## **6. PRINCIPI GENERALI A TUTELA DELL'AMBIENTE**

Parmovo S.r.l. rivolge particolare attenzione alle questioni ambientali e, in tal senso, si impegna ad adottare strategie e tecniche aziendali che riducano l'impatto ambientale delle proprie attività, nel rispetto della normativa vigente e tenendo anche conto delle migliori tecniche disponibili e degli sviluppi scientifici.

Al fine di ridurre i rischi ambientali, Parmovo S.r.l. si impegna ad operare in linea con i seguenti principi:

- progressiva integrazione della cura degli aspetti ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali;
- gestione sostenibile della risorsa ambiente, anche attraverso politiche di valorizzazione dell'impiego delle risorse naturali;
- attuazione di tutte le azioni necessarie ad assicurare il rispetto e l'adeguamento alle previsioni normative vigenti;
- costante aggiornamento del personale sull'evoluzione legislativa e normativa in materia ambientale;
- sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sulle problematiche ambientali, al fine di pervenire ad elevati standard di professionalità.

Anche per quanto inerente alla normativa in campo ambientale, è fatto obbligo il rispetto di detti principi anche per i soggetti in regime di appalto.



## **7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

### **• Conoscenza e comprensione del Codice Etico**

A ogni persona di Parmovo S.r.l. è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice, nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte. È fatto obbligo a ciascuna persona di Parmovo S.r.l. di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi, con i quali Parmovo S.r.l. entra in relazioni, la conferma di aver preso conoscenza del Codice Etico;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, proprie rilevazioni o notizie fornite da stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice Etico; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate, nel rispetto delle modalità operative fissate dalle procedure specifiche, all'Organismo di Vigilanza di Parmovo S.r.l.;
- collaborare con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

### **• Diffusione e comunicazione**

Parmovo S.r.l. s'impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione e gli strumenti aziendali, tra cui il sito Internet aziendale ([www.Parmovo.com](http://www.Parmovo.com)), le riunioni d'informazione e la formazione del personale.

Tutte le persone devono poter essere in possesso del Codice Etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Parmovo S.r.l., anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone e attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente Codice Etico. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza.

L'Organismo di Vigilanza e la Direzione aziendale sono a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento, in merito al Codice Etico. Sarà attiva una casella di posta elettronica a cui inviare eventuali richieste in merito all'ottemperanza del Codice Etico ([odv@Parmovo.com](mailto:odv@Parmovo.com)).

### **• Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico**

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Presidente del Consiglio d'Amministrazione;



- Consiglio di Amministrazione;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.

Competono all'Organismo di Vigilanza i seguenti compiti:

- comunicare al Presidente, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

#### **• Controllo e aggiornamento**

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso un'attività di monitoraggio consistente nell'accertare e promuovere il miglioramento continuo dell'etica nell'ambito della società;
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, garantendo lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica, analizzando ed integrando le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica della società;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del Codice Etico da parte di tutte le parti interessate;
- provvedere alla periodica revisione del Codice Etico.

#### **• Segnalazione di problemi o sospette violazioni**

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza (odv@Parmovo.com).

La segnalazione deve avvenire per iscritto, eventualmente anche in forma anonima, secondo le forme e i canali all'uopo predisposti.

Parmovo S.r.l. pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partners, fornitori, consulenti, ecc., negazione di promozioni ai dipendenti).

È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del Codice Etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.



In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla funzione dirigente quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

#### **• Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni**

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con Parmovo S.r.l.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra Parmovo S.r.l. e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni saranno perseguite da Parmovo S.r.l., nei seguenti termini:

- Per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione, alla sospensione senza retribuzione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di giustificare il suo comportamento ai sensi dello Statuto dei Lavoratori.
- Per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale, da specificare nei singoli contratti.
- Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, Amministratori o Rappresentanti legali, l'OdV formalizza una comunicazione all'Assemblea dei Soci, che verrà convocata in sede ordinaria o anche straordinaria in caso di urgenza su esplicita richiesta dell'OdV stesso, per le deliberazioni del caso. È fatto, inoltre, salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui Parmovo S.r.l. dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.

## **8. CHIARIMENTI SUL CODICE E SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI**

Per i dipendenti di Parmovo S.r.l., il primo riferimento per i chiarimenti sui principi del Codice e sulla sua applicazione è il superiore diretto, che può fornire una risposta o indirizzare ad altre funzioni aziendali e all'OdV. I quesiti etici sono da trattare seriamente e chi ricopre un ruolo di responsabilità deve agevolarne la soluzione.

Anche per le segnalazioni di violazione il primo riferimento è il superiore diretto, che può mettere in atto misure correttive ed esercitare un ruolo di mediazione, oppure riportare la segnalazione alla Direzione aziendale e all'OdV.

Tuttavia, il responsabile diretto non è l'unico referente possibile. Per i chiarimenti, così come per le segnalazioni, i dipendenti possono anche rivolgersi personalmente alla Direzione aziendale e all'OdV. Questi canali sono incaricati anche di raccogliere eventuali segnalazioni di violazione al Codice da parte degli stakeholder esterni all'azienda.