
Codice Etico di Gruppo



INDICE

1. INTRODUZIONE	3
1.1. Missione del Gruppo Fiori	3
1.2. Ambito di applicazione	3
1.3. Valori aziendali e adozione del Codice Etico	4
1.4. Principi generali. Rispetto di leggi e regolamenti	4
2. ATTIVITA' DEL GRUPPO	5
3. RAPPORTI CON PUBBLICI DIPENDENTI, PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PRIVATI	5
4. CONFLITTO DI INTERESSI	6
5. TUTELA DELLA RISERVATEZZA	7
6. TUTELA DEL LAVORO	7
7. TUTELA DELL'AMBIENTE	8
8. TUTELA DELLA PRIVACY	8
9. RAPPORTI CON I MASS MEDIA	9
10. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTITERRORISMO, ANTIRICICLAGGIO E IN MATERIA DI LOTTA AI REATI TRANSNAZIONALI ED ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA	9
11. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI LOTTA ALLA CRIMINALITA' INFORMATICA	10
12. PRINCIPI BASE E RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA SOCIETARIA	10
12.1 Divieto di impedire controlli	10
12.2 Divieto di illecita influenza sull'assemblea	10
12.3 Divieto di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza	11
12.4 Divieto di eseguire operazioni illecite sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante	11
12.5 Divieto di compiere operazioni in pregiudizio dei creditori	11
12.6 Obbligo di comunicazione del conflitto di interessi	11
12.7 Divieto di indebita restituzione dei conferimenti	11
12.8 Divieto di illegale ripartizione degli utili e delle riserve	11
12.9 Divieto di formazione fittizia del capitale	12
13. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN TEMA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE	12
14. RISPETTO DELLA NORMATIVA TRIBUTARIA	12
15. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	12
16. RISPETTO DEL CODICE ETICO	13
17. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	14
18. WHISTLEBLOWING	14

1. INTRODUZIONE

1.1. Missione del Gruppo Fiori

Il Gruppo Fiori (di seguito, “il Gruppo”) è una delle maggiori realtà nazionali operanti nel settore del recupero, lavorazione e commercio di rottami ferrosi e non ferrosi.

Le attività svolte possono essere riassunte in: raccolta di rifiuti metallici e non, selezione, lavorazione, stoccaggio e consegna.

La *holding*, Fiori Metalli S.p.a., controlla le seguenti società:

- Italmetalli S.r.l. - raccolta stoccaggio e lavorazione materiali ferrosi e non ferrosi;
- Italmetalli S.r.l. – divisione Cometal - commercio all’ingrosso di metalli, trafilati e laminati su misura;
- Italferro S.r.l. - buyer trader per acciaierie;
- Italferro S.r.l. divisione Ecofer - raccolta stoccaggio e lavorazione materiali ferrosi e non ferrosi;
- Bologna Trasporti S.r.l. - trasporti di rifiuti c/terzi;
- Ekoroma S.r.l. - trasporti di rifiuti c/terzi.

1.2. Ambito di applicazione

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (di seguito il “Codice”) costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l’adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento nell’ambiente di lavoro.

Il Codice recepisce e fa propri i “Principi Aziendali” del Gruppo che definiscono i valori fondamentali che ciascuna Società ha adottato e che si ritrovano anche nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 implementati (di seguito anche “Modelli 231”).

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli amministratori del Gruppo (di seguito anche “Amministratori”), per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con il Gruppo (di seguito anche “Dipendenti”) e per tutti coloro che operano per il Gruppo, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa (di seguito anche “Collaboratori” e “Consulenti”). Gli Amministratori, i Dipendenti, i Collaboratori e i Consulenti sono di seguito definiti congiuntamente “Destinatari”.

Il Codice sarà portato a conoscenza di terzi che ricevano incarichi dal Gruppo o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

1.3. Valori aziendali e adozione del Codice Etico

Il Gruppo, nell'adempimento della missione attribuitagli, persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un'azione aziendale svolta nel rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti ed in sintonia con l'ambiente esterno e con gli obiettivi della comunità.

Al fine di una tutela sempre più concreta dell'immagine positiva di Gruppo, la quale rappresenta certamente un valore primario ed essenziale della società, il Gruppo ha deciso di adottare un Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento che le sono già propri, è volto a regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale.

Il Codice Etico di Gruppo individua, pertanto, i valori aziendali ed evidenzia l'insieme dei diritti e dei doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano nella società, indicando le norme di comportamento da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori quali gli azionisti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, gli agenti, i partners, la Pubblica Amministrazione e, in generale, tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione con il Gruppo.

L'adozione del presente Codice è espressione di un contesto aziendale nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori tutti di Gruppo attraverso un elevato standard di professionalità e il divieto di quelle condotte che si pongono in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori che la società intende promuovere. Il Gruppo, pertanto, rifiuta e condanna qualsiasi tipo di condotta contraria o in violazione della legislazione esistente, sia commessa dal singolo sia commessa da più persone unite da un vincolo associativo, essendo comunque il risultato di tale condotta contrario agli interessi di Gruppo.

Ogni dipendente, collaboratore e consulente, si dovrà pertanto attenere alle regole contenute nel Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative in materia sia civile che penale, rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

Il Gruppo assicura a tutti i dipendenti e collaboratori un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in relazione al contenuto del Codice Etico e alle problematiche ad esso attinenti.

Il presente documento è voluto e approvato dal Consiglio di Amministrazione della società e costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01.

1.4. Principi generali. Rispetto di leggi e regolamenti

Il Gruppo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Ogni dipendente, collaboratore e chiunque abbia rapporti con il Gruppo deve impegnarsi al rispetto delle leggi vigenti in ogni paese in cui la stessa opera, nonché delle prescrizioni contenute in questo documento e nei regolamenti interni.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con il Gruppo. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a tale principio.

La mancata conoscenza delle leggi non esonera da alcuna responsabilità. I dipendenti e i collaboratori devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere il Gruppo dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti e collaboratori.

2. ATTIVITA' DEL GRUPPO

Le azioni di Gruppo devono essere legittime. Ogni operazione deve avere una registrazione adeguata. In particolare, deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle operazioni stesse.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa.

La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con chiarezza e trasparenza. I dati relativi andranno riportati in modo accurato, obiettivo e veritiero.

I dipendenti e i soggetti che agiscono per conto del Gruppo debbono operare, anche negli acquisti, con diligenza e nel rispetto dei principi di liceità, economicità, qualità e correttezza.

3. RAPPORTI CON PUBBLICI DIPENDENTI, PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PRIVATI

Non è consentito offrire denaro, doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati come una ricerca di favori.

E' fatto pertanto divieto di offrire/promettere o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere o concedere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto, diretto o mediato, intrattenuto con la Pubblica Amministrazione, nonché a qualsiasi rapporto intrattenuto con privati.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se il Gruppo utilizza un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo sono applicate le stesse direttive valide per i dipendenti e i collaboratori del Gruppo. Inoltre, il Gruppo non dovrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione.

È fatto, inoltre, divieto di riconoscere o promettere denaro o altra utilità a un soggetto terzo, o a persona a quest'ultimo riconducibile, al fine di generare indebiti vantaggi in favore di una società del Gruppo grazie all'opera di intermediazione da questi esercitabile verso un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio in forza di relazioni esistenti (perché pubbliche e notorie) o vantate.

Tutte le predette regole di comportamento relative ai rapporti con membri della Pubblica Amministrazione devono essere osservate anche con riferimento ai membri degli Organi della Comunità Europea e di funzionari della Comunità Europea e di Stati esteri.

I dipendenti e collaboratori - e chiunque agisca per il Gruppo - non possono ricevere denaro, doni o altre utilità che provengano da qualsiasi soggetto con il quale il Gruppo intrattenga rapporti riconducibili ad attività aziendale, salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati come una ricerca di favori; essi, inoltre, non devono farsi influenzare impropriamente nell'adozione di decisioni che coinvolgono la Società.

Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea; è fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute, e comunque porre in essere artifici o raggiri al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni o per l'ottenimento di licenze, autorizzazioni e rinnovi o per provvedere ad adempimenti legislativi devono essere veritieri, accurati e completi.

I responsabili funzionali garantiscono veridicità, accuratezza e completezza dei dati predisposti dai collaboratori sottoposti alle proprie dipendenze o comunque al proprio controllo e dalle società/laboratori/professionisti esterni utilizzati.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori del Gruppo che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

Nella selezione dei fornitori il Gruppo utilizza criteri oggettivi e trasparenti e si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

La società stabilisce rapporti con fornitori, partner, investitori, richiedenti di finanziamenti, clienti che, sulla base di informazioni in possesso o per ragioni oggettivamente constatabili, presentino idonei requisiti di serietà ed affidabilità, personale e commerciale. Pur non avendo preclusioni di principio verso alcun fornitore, cliente, richiedente di finanziamento, la società non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità. Sono esclusi rapporti con persone od organizzazioni legate al traffico di droga, al traffico di armi, alla pornografia, al riciclaggio di denaro sporco, all'usura, ad attività terroristiche o di favoreggiamento del terrorismo.

4. CONFLITTO DI INTERESSI

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della società si ha un conflitto di interessi.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

In particolare, tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi,

intendendosi per tale ogni situazione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone ad esso collegate.

Nell'esclusivo interesse di Gruppo, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre ed imparziali.

I dipendenti ed i collaboratori di Gruppo devono rendere noti tutti i conflitti di interessi e discuterne con la funzione di appartenenza.

5. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

I dipendenti, collaboratori e chiunque abbia rapporti con il Gruppo devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, commerciale, industriale, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e dell'attività aziendale e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni e agli incarichi svolti, riconoscendone la proprietà al Gruppo.

6. TUTELA DEL LAVORO

Il Gruppo è impegnato a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità della Società. Nel riconoscere il valore primario delle risorse umane, il Gruppo non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.

Il personale ed i collaboratori di Gruppo, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidategli, devono improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. Sono, pertanto, assolutamente vietate anche ogni forma di intimidazione e molestie di qualsiasi natura.

Inoltre, il personale e i collaboratori di Gruppo, anche in considerazione della missione attribuita alla Società, sono tenuti a svolgere la propria attività di ufficio, improntata alla cortesia ed alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi.

Il personale e i collaboratori, al fine di offrire a tutti coloro con i quali vengono in contatto per ragione del proprio ufficio massimi livelli di qualità, partecipano altresì attivamente alla vita aziendale e valorizzano la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I dirigenti e i responsabili di funzioni o unità organizzative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una profonda cooperazione.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

Il Gruppo è altresì impegnato ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi ed ai regolamenti vigenti, anche, in particolare, allo specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sia operativo che apicale, sono assunte ed attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali (ex art. 6 commi 1 e 2 della Direttiva europea n. 89/391):

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

7. TUTELA DELL'AMBIENTE

Il Gruppo conduce la propria attività e persegue i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in tale materia, riconoscendo a quest'ultimo un ruolo preminente in ogni decisione relativa all'attività aziendale.

Il Gruppo promuove il rispetto dell'ambiente individuando in esso un elemento qualificante e premiante per ogni tipo di progetto.

A tal fine la società segue con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale ed europea.

8. TUTELA DELLA PRIVACY

Il Gruppo garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e dai collaboratori nell'esercizio della propria attività lavorativa, ed eventualmente inseriti in apposite banche dati, vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa nazionale a tutela della privacy.

La società si impegna, altresì, a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori, evitando ogni uso improprio delle suddette informazioni.

9. RAPPORTI CON I MASS MEDIA

Il Gruppo cura i rapporti con i mass media ed è il Gruppo che nel fornire comunicazioni all'esterno, si attiene ai principi di veridicità, trasparenza e chiarezza, garantendo che le informazioni prodotte siano coerenti, accurate e sempre conformi alle politiche ed ai programmi aziendali.

I dipendenti ed i collaboratori devono, pertanto, astenersi, salva espressa autorizzazione, dal rilasciare dichiarazioni riguardanti le attività di Gruppo agli organi di stampa o ad altri mezzi di comunicazione di massa.

10. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ANTITERRORISMO, ANTIRICICLAGGIO E IN MATERIA DI LOTTA AI REATI TRANSNAZIONALI ED ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Il Gruppo riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato. E' pertanto vietato e del tutto estraneo all'intero Gruppo qualsiasi comportamento che possa costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato, o che possa costituire o essere collegato a reati, anche transnazionali afferenti l'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, nonché afferenti l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, ovvero ancora afferenti possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e relative al traffico di armi.

I principi generali di comportamento non ammessi dal Gruppo sono, in modo specifico:

- porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare, considerati individualmente o collettivamente, in maniera diretta o indiretta, le fattispecie di reato previste dall'art. 10, Legge n. 146/2006;
- utilizzare, anche occasionalmente, le società del Gruppo o una sua Funzione Aziendale allo scopo di consentire o agevolare la commissione di uno o più reati;
- fornire, direttamente o indirettamente, fondi a favore di soggetti che intendono porre in essere uno o più Reati Transnazionali ovvero a favore di soggetti che perseguono, direttamente o in qualità di prestanome, finalità di criminalità organizzata transnazionale, agevolandoli nel perseguimento dei loro obiettivi criminosi attraverso la messa a disposizione di risorse finanziarie o comunque l'incremento delle loro disponibilità economiche;
- istituire rapporti contrattuali (connessi all'erogazione di servizi professionali o all'acquisto di beni e servizi, etc.) ovvero effettuare qualsivoglia operazione commerciale e/o finanziaria, sia direttamente che per il tramite di interposta persona, con soggetti - persone fisiche o giuridiche - i cui nominativi siano contenuti nelle Liste, disponibili presso la Banca d'Italia, o da soggetti da questi ultimi controllati, quando tale rapporto di controllo sia noto. A tale proposito, è necessario che vengano svolte tutte le attività necessarie alla identificazione della clientela e alla verifica dell'assenza dei conflitti di interesse, nonché di sospetti in ambito terroristico;
- effettuare prestazioni in favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con gli stessi;

-
- riconoscere compensi in favore di terzi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere e alle prassi vigenti in ambito locale;
 - erogare liberalità a favore di enti e soggetti inseriti nelle *black-list* internazionali;
 - assumere personale risultante dalle *black list* internazionali.

11. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI LOTTA ALLA CRIMINALITA' INFORMATICA

La strumentazione informatica di Gruppo deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle specifiche procedure interne.

E' pertanto vietato e del tutto estraneo al Gruppo un utilizzo non corretto degli strumenti informatici della società dal quale possa derivare la commissione di condotte integranti l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico di terzi, l'intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici privati o anche utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità e il danneggiamento di sistemi informatici o telematici sia privati che di pubblica utilità.

Inoltre, è altresì assolutamente vietata la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, nonché l'installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

12. PRINCIPI BASE E RISPETTO DELLA NORMATIVA IN MATERIA SOCIETARIA

Il Gruppo ha come valore essenziale l'osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali o finanziari relativi allo stesso Gruppo, nel pieno rispetto delle norme vigenti.

I dipendenti e i collaboratori si impegnano ad assicurare la massima collaborazione, la completezza, la chiarezza, la veridicità, la correttezza e l'accuratezza delle informazioni fornite sotto qualsiasi forma.

12.1 Divieto di impedire controlli

È fatto espresso divieto, attraverso qualsiasi condotta, di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o alle società di revisione.

12.2 Divieto di illecita influenza sull'assemblea

È fatto divieto a chiunque di porre in essere una condotta simulata o fraudolenta finalizzata a determinare la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

12.3 Divieto di ostacolare l'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di Vigilanza

È fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge ed al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di Gruppo, ovvero di occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che dovrebbero essere comunicati.

Tale principio va osservato anche in relazione ad informazioni relative a beni posseduti o amministrati dal Gruppo per conto di terzi.

Non si può, in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità pubbliche di vigilanza, consapevolmente ostacolare le funzioni delle medesime.

12.4 Divieto di eseguire operazioni illecite sulle azioni o quote sociali proprie o della società controllante

Al di fuori dei casi consentiti dalla legge, è fatto divieto di acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, anche emesse dalla società controllante, cagionando una lesione all'integrità del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge.

12.5 Divieto di compiere operazioni in pregiudizio dei creditori

È fatto inoltre divieto di effettuare, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni, cagionando danno ai creditori stessi.

12.6 Obbligo di comunicazione del conflitto di interessi

L'Amministratore o il componente del consiglio di gestione di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altro stato dell'Unione Europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'art. 116 D.Lgs. 58/1998, ovvero di un soggetto sottoposto a vigilanza ai sensi del predetto D.Lgs. 58/1998, del D.Lgs. 385/1993, del D.Lgs. 209/2005 o del D.Lgs. 124/1993, ai sensi dell'art. 2391 1° comma c.c., ha l'obbligo di dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, il predetto soggetto abbia in una determinata operazione della società.

12.7 Divieto di indebita restituzione dei conferimenti

Al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, è fatto divieto di restituire, anche simulatamente, i conferimenti ai soci o di liberare i medesimi dall'obbligo di eseguirli.

12.8 Divieto di illegale ripartizione degli utili e delle riserve

È vietato ripartire utili, o acconti su utili, non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite.

12.9 Divieto di formazione fittizia del capitale

È fatto divieto di formare o aumentare fittiziamente il capitale della Società mediante attribuzione di azioni o quote sociali in misura complessivamente superiore all'ammontare del capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della Società nel caso di trasformazione.

13. RISPETTO DELLA NORMATIVA IN TEMA DI IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO È IRREGOLARE

Al fine di prevenire e impedire il verificarsi del Delitto di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i Destinatari sono tenuti al rispetto dei seguenti principi generali di condotta:

- a) astenersi dal porre in essere o partecipare alla realizzazione di condotte tali che, considerate individualmente o collettivamente, possano integrare la fattispecie di reato riportata nel precedente paragrafo;
- b) astenersi dal porre in essere e adottare comportamenti che, sebbene non integrino, di per sé, la fattispecie del Delitto di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, possano potenzialmente diventare idonei alla realizzazione del medesimo reato.

A questo proposito, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ai Destinatari è fatto divieto in particolare di assumere soggetti di paesi terzi con permesso di soggiorno irregolare o scaduto.

14. RISPETTO DELLA NORMATIVA TRIBUTARIA

Il Gruppo considera il rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità un elemento essenziale e si impegna a comunicare tempestivamente all'Amministrazione Finanziaria tutte le informazioni richieste dalla legge, secondo i termini dalla stessa previsti, al fine di garantire la corretta determinazione delle imposte.

Pertanto, è fatto obbligo di osservare in maniera rigorosa le leggi in materia, nonché divieto di porre in essere attività prodromiche alla commissione di reati tributari.

15. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei dipendenti, degli intermediari e dei collaboratori con cui il Gruppo ha rapporti continuativi e, comunque, di chiunque entri in contatto con la Società. Il Codice Etico di Gruppo è disponibile sul sito internet www.gruppofiori.it.

I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento. E' necessario, pertanto, fare espressa menzione di quanto sopra nei contratti conclusi con gli stessi e mettere a disposizione copia del Codice Etico.

Allo scopo di assicurare la piena e corretta comprensione del presente documento da parte di tutti i collaboratori di Gruppo, la funzione Risorse Umane predispone e organizza, anche sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori. I dipendenti possono rivolgersi in ogni momento all'Organismo di Vigilanza anche a mezzo e-mail all'indirizzo odv@gruppfiori.it, anche al fine di richiedere informazioni e/o delucidazioni in merito, ad esempio, all'interpretazione del Codice Etico e/o delle altre componenti del Modello 231 adottato dalla società, ovvero alla legittimità di un determinato comportamento o condotta concreti, così come alla loro opportunità o conformità rispetto al Modello e al Codice Etico.

16. RISPETTO DEL CODICE ETICO

L'osservanza del Codice Etico è un dovere di ciascun dipendente o collaboratore del Gruppo.

La mancata osservanza del presente Codice Etico comporta il rischio di un intervento disciplinare da parte dei competenti organi del Gruppo in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. Per l'individuazione delle specifiche sanzioni disciplinari si rinvia a quanto statuito nei Modelli 231 – parte generale nell'apposito capitolo dedicato al sistema disciplinare – delle singole società del Gruppo.

In questa sede, in via del tutto sintetica, si rappresenta che il sistema disciplinare adottato individua i soggetti interessati, la tipologia delle violazioni rilevanti e le sanzioni, graduate a seconda della gravità della situazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e del personale in genere della società, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Costituiscono altresì condotte sanzionabili, coerentemente con le previsioni sul whistleblowing di cui al successivo capitolo 18 e del sistema sanzionatorio di cui ai Modelli 231 delle società:

- la commissione, anche tentata o minacciata, di qualsiasi ritorsione nei confronti di un segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. 24/2023 relativo alla disciplina whistleblowing;
- la messa in atto di azioni o comportamenti finalizzati a ostacolare o a tentare di ostacolare una segnalazione;
- la violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona segnalata, delle persone menzionate nella segnalazione e degli altri soggetti meritevoli di tutela, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- la mancata istituzione e/o l'interruzione dei canali di segnalazione interna;
- la mancata adozione – o l'adozione non conforme alle previsioni del D.Lgs. 24/2023, delle procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni;
- la mancata effettuazione di attività di verifica riguardo alle segnalazioni ricevute;

-
- la mancata immediata trasmissione di una segnalazione whistleblowing al Gestore delle segnalazioni nominato, laddove la stessa sia stata ricevuta erroneamente, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante e del contenuto della segnalazione.

Anche la condotta del segnalante in mala fede è passibile di sanzione disciplinare, qualora sia accertata la sua responsabilità, anche con sentenza di primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia (o comunque per i medesimi reati commessi in connessione a denuncia) ovvero la sua responsabilità civile nei casi di dolo o colpa grave.

Nei confronti dei terzi tenuti al rispetto del presente Codice Etico, in virtù di apposite clausole, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme di cui al presente documento, comporta l'irrogazione delle sanzioni espressamente inserite nei relativi contratti.

17. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la funzione dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

- vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;
- verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;
- individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;
- verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, è compito dell'Organismo di Vigilanza raccogliere, elaborare e conservare le informazioni) rilevanti in ordine al rispetto del Modello 231, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV.

18. WHISTLEBLOWING

Il Gruppo Fiori ha adottato un canale interno di segnalazione - che soddisfa i requisiti del D.Lgs. 24/2023 - raggiungibile al link <https://segnalazioni.whistlelink.com>.

Esclusivamente il soggetto identificato quale "Gestore delle segnalazioni" può avere accesso alle segnalazioni e gestirle.

Tutti i dipendenti che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico hanno l'obbligo di segnalarlo al Gestore delle segnalazioni tramite il canale interno implementato e nel rispetto di quanto previsto dalla procedura "Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)" disponibile al link https://gruppofiori.it/wp-content/uploads/2026/01/Gruppo-Fiori_Procedura-WB.pdf.

Tale obbligo, peraltro, rientra nel più ampio dovere di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro; il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e sarà garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di eliminare la possibilità di ritorsioni.

Le segnalazioni di comportamenti non in linea con quanto previsto dal Codice Etico possono essere effettuate anche dagli altri soggetti identificati dalla procedura “Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)” che prevede anche ulteriori casistiche di violazioni segnalabili.

Le segnalazioni possono essere anche anonime e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa.

I segnalanti in buona fede, nonché gli altri soggetti tutelati ai sensi della normativa applicabile e della procedura “Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)”, sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, da intendersi come comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare al segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Si rimanda alla procedura “Gestione delle segnalazioni interne (whistleblowing)” per maggiori dettagli in merito alle violazioni segnalabili, al ruolo di Gestore delle segnalazioni, alle modalità di segnalazione, alle tutele e protezioni previste e alle azioni da intraprendere nel caso si ritenga di aver subito ritorsioni.

Tutti i Destinatari devono:

- rispettare gli obblighi di riservatezza dell’identità del segnalante, del segnalato, delle persone menzionate nella segnalazione e degli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. 24/2023, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione;
- trasmettere immediatamente una segnalazione whistleblowing al Gestore delle segnalazioni, laddove la stessa sia ricevuta per errore, garantendo la riservatezza dell’identità della persona segnalante.

È vietato:

- ostacolare o tentare di ostacolare una segnalazione;
- commettere, tentare di commettere o anche solo minacciare qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del segnalante o degli altri soggetti tutelati ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (si vedano le esemplificazioni di ritorsione richiamate espressamente nel D.Lgs. 24/2023);
- utilizzare il canale di segnalazione con il solo intento di calunniare o diffamare altri.

Il mancato rispetto di tali obblighi e divieti costituisce un comportamento sanzionabile, coerentemente con le previsioni di cui al precedente Cap. 16.