

Codice Etico di Comportamento

**Approvato in data 3 gennaio 2018
dal Consiglio di Amministrazione della Società**

| Edizione | Data | Modifiche |
|----------|---------|---|
| Rev 0 | 10/2010 | Prima edizione del Sistema di prevenzione dei reati/gestione della responsabilità amministrativa Dlgs 231 |
| Rev 1 | 01/2018 | Aggiornamenti normativi, integrazione alla mission aziendale |

Premesse

Èspero S.r.l. ("Espero" e/o la "Società") nasce nel 1991 da uno spin-off del settore dealer training di Apple Computer Italia. La Società opera attualmente con divisioni distinte in due settori di mercato per molti aspetti contigui:

- la Formazione e l'addestramento su tecnologie informatiche;
- lo Sviluppo di servizi e applicazioni software, in particolare per il web.

La Società eroga i propri servizi attraverso uno staff interno di qualificati professionisti e si avvale della consulenza di numerosi esperti collaboratori esterni.

Èspero S.r.l. è la prima società italiana ad aver ottenuto l'accreditamento come Apple Authorised e Adobe Authorised Training Center, è certificata ai sensi ISO 9001/2008 per i servizi di formazione e di e-learning e dal 2007 è iscritta nell'albo dei centri di formazione accreditati dalla Regione Lombardia.

1. Destinatari

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

Le disposizioni del Codice devono caratterizzare i comportamenti di tutta l’organizzazione della Società e sono vincolanti per tutti i suoi Destinatari.

Sono Destinatari dei principi e delle disposizioni del Codice gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e tutti gli altri soggetti coinvolti nell’attività di Espero.

2. Principi generali

2.1 Mission

La mission di Espero può essere sinteticamente così declinata:

- per la divisione Formazione la mission è di aiutare le persone a intraprendere e consolidare nel tempo percorsi professionalizzanti, basati su moduli di formazione e specializzazione successivi incentrati sull'utilizzo delle tecnologie informatiche al servizio della creatività.
- Sempre nell'ambito della Formazione la mission di Espero è di accompagnare le aziende clienti nei processi di innovazione digitale, attraverso il trasferimento di competenze qualificate ai propri dipendenti.
- per la divisione Sviluppo la mission è di mettere i clienti della Società in grado di modellare la loro strategia di comunicazione e business grazie all'utilizzo di internet e delle tecnologie online, con soluzioni personalizzate, coerenti e scalabili nel tempo.

2.2 La Carta dei Valori

La Carta dei Valori cui si ispira Espero può essere di seguito sintetizzata:

- Espero agisce nel libero mercato ed è orientata a un profitto onesto ed equo. Ciò nonostante, il puro profitto non è l'unico né il principale scopo dell'azienda. Espero **riconosce come primario il suo ruolo e responsabilità sociale** e si orienta nelle proprie scelte e strategie in modo coerente con questo indirizzo.
- Espero si impegna a rispettare le leggi e a mantenere un comportamento eticamente corretto nei confronti dei lavoratori, delle autorità fiscali, degli organi di controllo e degli organi istituzionali.
- Gli **investimenti** sono decisi con particolare attenzione allo sviluppo dell'azienda, alla creazione di nuove attività e posti di lavoro.
- Espero si impegna a realizzare condizioni di lavoro che favoriscano **l'attenzione e la valorizzazione della persona mediante:**
 - una gestione e organizzazione in grado di promuovere sia il lavoro di gruppo sia la crescita individuale;
 - la definizione di piani di sviluppo personali per utilizzare al meglio i talenti di ciascun lavoratore favorendone la creatività, l'assunzione di responsabilità e la partecipazione nel definire e realizzare gli obiettivi aziendali;
 - il rispetto della normativa in materia di sicurezza, salute, igiene e rispetto degli orari di lavoro.
- Espero si impegna a creare le condizioni per lo sviluppo di una **cultura della reciprocità tra i propri dipendenti, consulenti, collaboratori e partner**, e di un clima di fiducia in cui sia naturale mettere liberamente a disposizione i propri talenti, idee e competenze a vantaggio della crescita professionale dei colleghi. Ugualmente agisce nei confronti dei propri dipendenti, dai quali si attende pari comportamenti.
- Espero lavora prestando attenzione agli effetti sull'ambiente e al risparmio di energia e risorse naturali.
- Espero mette in atto tutti i mezzi opportuni per:
 - offrire beni e servizi utili e di qualità, a prezzi equi;
 - lavorare con professionalità per costruire e rafforzare buone e sincere relazioni con i clienti, i fornitori e partner;
 - rapportarsi in modo leale con i concorrenti presentando l'effettivo valore dei propri prodotti e servizi e astenendosi dal mettere in luce negativa i prodotti o servizi altrui.

È ferma convinzione di Espero che questi atteggiamenti e valori, perseguiti nel tempo e condivisi con altre aziende, permettano di arricchire l'impresa di un capitale immateriale costituito da rapporti di stima e di fiducia al proprio interno e nei confronti di clienti, fornitori e pubblica amministrazione, in grado di "contagiare" e favorire uno sviluppo economico reale, a misura d'uomo, meno soggetto alla variabilità e ai capricci del mercato.

2.3 Finalità del Codice Etico di Comportamento

Il presente Codice Etico di Comportamento è stato elaborato per consentire una definizione dei principali valori etici di Espero e per poter riferire agli stessi i principi di comportamento nell'ambito dei processi e delle attività aziendali.

Il Codice ha come finalità quella di fornire generali indirizzi di carattere etico-comportamentale cui attenersi nella esecuzione delle attività aziendali, nonché di contribuire a prevenire la realizzazione degli illeciti collegati alle previsioni del D Lgs. n. 231/2001, nel quadro del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" adottato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/01, che Espero si impegna ad applicare, rafforzare e sviluppare continuamente e del quale il Codice costituisce un elemento fondamentale.

L'applicazione e il rispetto dei principi enunciati rientrano peraltro nei più generali obblighi di collaborazione, correttezza, diligenza e fedeltà richiesti dalla natura della prestazione dovuta, cui tutti sono tenuti nello svolgimento di qualsiasi prestazione in favore della Società.

2.4 Principi etici di riferimento

In coerenza con la Carta dei Valori cui si ispira, le attività di Espero devono essere svolte nel rispetto dei principi di osservanza della legge, di imparzialità, onestà, correttezza e buona fede e degli altri principi etici affermati nel presente Codice, nei confronti dei clienti, dipendenti, partner commerciali e finanziari, nonché delle pubbliche amministrazioni e delle collettività con cui Espero ha rapporti per l'erogazione dei propri servizi di formazione e di sviluppo.

Tutti i rapporti e i comportamenti sono improntati ai seguenti principi cui tutti i Destinatari devono attenersi.

2.4.1 Onestà

Espero opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei propri regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Espero può giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e di onestà; anche per questo viene rifiutata qualsiasi forma di regalo o di beneficio, ricevuto o offerto, che possa essere inteso come strumento volto a influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

2.4.2 Professionalità

Tutte le attività di Espero devono essere svolte con impegno e professionalità. Espero garantisce un adeguato grado di professionalità, nell'esecuzione dei compiti assegnati ai propri collaboratori, i quali devono agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione della Società stessa.

2.4.3 Imparzialità

Nelle relazioni con tutte le controparti, Espero evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità, o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

2.4.4 Conflitti di interesse

Nello svolgimento delle attività deve essere evitata qualsiasi situazione in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi. Con ciò si intende il caso in cui un collaboratore operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Società per trarne un vantaggio di tipo personale. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono, oltre alle fattispecie definite dalla legge, conflitto di interesse:

- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli di Espero;
- l'utilizzazione delle informazioni acquisite in ragione o in occasione del proprio lavoro a vantaggio proprio o di terzi;
- la conclusione di contratti o l'avvio di trattative riferibili a Espero, che abbiano come controparte familiari dei destinatari del Codice.

2.4.5 Riservatezza

Espero garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. Ai propri dipendenti e collaboratori è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

2.4.6 Trasparenza e correttezza

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità dei riscontri contabili, secondo le norme vigenti e le procedure interne e devono essere assoggettabili a verifica. Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate.

2.4.7 Valore delle risorse umane e integrità della persona

I dipendenti e i collaboratori sono un fattore indispensabile per il successo di Èspero. A tal fine, Èspero tutela e promuove il valore delle risorse umane, mettendo a disposizione delle medesime idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo. La Società garantisce, inoltre, l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti, collaboratori e consulenti, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

2.4.8 Collaborazione, reciproco rispetto nei rapporti di lavoro

I rapporti tra il personale, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

2.5 Obblighi per tutti i Destinatari

Tutte le attività della Società devono essere svolte con impegno e rigore professionale; ciascun Destinatario deve fornire un apporto lavorativo adeguato al ruolo ricoperto e alle responsabilità contrattualmente assegnate, agendo in modo da tutelare il prestigio della Società.

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi strategici della Società, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla sua gestione.

I dipendenti, collaboratori e consulenti devono ispirare i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, della completezza e della trasparenza delle informazioni, alla legittimità dal punto di vista formale e sostanziale, alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo la normativa vigente, alle procedure aziendali e al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231.

I rapporti tra i dipendenti, i collaboratori e i consulenti devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto in un'ottica di partecipazione al gruppo di lavoro di cui fanno parte.

2.6 Impegno di Èspero

Èspero si impegna nei confronti di coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice a:

Corsi di formazione e certificazioni,
Sviluppo Web, Consulenza Apple



- assicurare la tempestiva diffusione, sia rendendolo disponibile a tutti, sia attuando adeguati programmi di formazione;
- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza dei destinatari del Codice;
- fornire chiarimenti in merito all'interpretazione e attuazione delle disposizioni del Codice;
- adottare adeguate procedure per la segnalazione, la valutazione e il trattamento di eventuali violazioni;
- garantire che coloro i quali segnalino le violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice.

2.7 Impegno dei Destinatari e rapporti con i terzi

Tutti i Destinatari si impegnano a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs 231 tutte le violazioni del Codice non appena ne vengano a conoscenza;
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice.

2.7.1 Impegno dei dipendenti

Ogni dipendente deve conoscere, avere piena coscienza e conformare la propria attività ai principi e alle direttive contenute nel Codice e astenersi da comportamenti non conformi ai suddetti principi, collaborando, altresì, all'accertamento di eventuali violazioni e rendendo nota qualsiasi notizia idonea alla individuazione dei trasgressori. Ogni dipendente ha il diritto e il dovere di consultarsi con il diretto superiore e/o con l'Organismo di Vigilanza per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione e all'applicazione dei principi e delle direttive del Codice, nonché ai comportamenti da tenere ogni qualvolta dovessero esserci dubbi sulla loro correttezza o sulla loro compatibilità con quanto indicato nel Codice stesso e/o con i suoi principi ispiratori.

Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro ed esprime il contenuto essenziale del vincolo fiduciario tra la Società e il proprio personale.

2.7.2 Impegno dei terzi

Per terzi si intendono tutti coloro che intrattengono rapporti con Espero su base contrattuale o comunque in maniera continuativa, quali, a mero titolo esemplificativo, i prestatori d'opera, i fornitori, ogni soggetto che abbia rapporti anche di natura istituzionale con la Società.

Espero così come ogni soggetto che agisca per conto della stessa, ha l'obbligo di informare i terzi dell'esistenza e dei contenuti specifici del Codice, invitandoli al rispetto dei principi ivi contenuti.

2.8 Diffusione del codice

Espero, e in particolare gli Amministratori, si impegnano a far sì che i principi di questo Codice siano portati a conoscenza, per quanto di competenza, non solo all'interno della struttura, ma anche presso fornitori, collaboratori, consulenti, partner e altre controparti che intrattengono rapporti anche istituzionali con la Società in modo che tutti mantengano comportamenti non in contrasto con i principi e gli obiettivi previsti dal Codice stesso.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti sul sito www.espero.it dove è liberamente scaricabile ed è soggetto a revisione da parte degli Amministratori, per il tramite dell'Organismo di Vigilanza. L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti dai Destinatari, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali e internazionali nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di questa attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

3. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche sono mantenuti tramite i soggetti espressamente a ciò delegati o che, per il ruolo rivestito, ne abbiano la facoltà. Omaggi e atti di cortesia verso pubblici ufficiali o pubblici dipendenti sono consentiti solo quando, di modico valore, non compromettano in alcun modo l'integrità e l'indipendenza delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato e documentato nel rispetto delle vigenti procedure.

3.1 Contributi e finanziamenti

È fatto tassativo divieto indurre lo Stato o un Ente Pubblico in errore, con artifici o raggiri, per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno. Il profitto ingiusto può essere diretto o indiretto e comprendere anche contributi, finanziamenti, altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalla Comunità Europea.

Ai sensi del presente Codice per "artificio o raggiri" s'intende qualsiasi simulazione o dissimulazione posta in essere per indurre in errore, comprese le dichiarazioni menzognere, l'omessa rivelazione di circostanze che si ha l'obbligo di riferire, o il semplice silenzio maliziosamente serbato su alcune circostanze che si ha il dovere di fare conoscere, etc.

È altresì fatto tassativo divieto di:

- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute, per conseguire contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalla Comunità Europea;
- destinare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalla Comunità Europea, a iniziative diverse da quelle dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse per il quale sono state ottenute.

3.2 Utilizzazione dei sistemi informatici

È vietato tassativamente alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o a esso pertinente a danno dello Stato o di un Ente Pubblico.

Per "sistema informatico" s'intende un complesso di apparecchiature destinate a compiere una qualsiasi funzione utile alle persone, attraverso l'utilizzazione (anche parziale) di tecnologie informatiche.

4. Rapporti con i terzi

Espero impronta le attività che coinvolgono soggetti terzi ai principi etici identificati in questo Codice, al rispetto dei quali sono tenuti i propri dipendenti, e richiede ai soggetti terzi di adeguare i propri comportamenti a tale impostazione in qualsiasi circostanza. In particolare, nei rapporti con i soggetti terzi, i dipendenti della Società devono evitare condotte che possano, anche fraudolentemente, indurli in errore, al fine di ottenere vantaggi personali, ancorché non in contrasto con gli obiettivi di Espero.

4.1 Rapporti con i fornitori

I processi di acquisto devono essere improntati a due criteri fondamentali:

- la ricerca di soluzioni ottimali che assicurino il massimo vantaggio complessivo per la Società;
- la concessione di pari opportunità per ogni fornitore. I processi di acquisto della Società sono fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare i collaboratori addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- applicare, quando richiesto, una procedura di gara rigorosa e documentata;
- assicurare per ogni altra trattativa un'adeguata concorrenza in analogia con i principi stabiliti dalle procedure di pubblica evidenza.

Fornitori 'strategici' per Espero sono i docenti esterni. Espero cura con particolare attenzione la relazione coi propri docenti esterni, verificando che sia mutuamente soddisfacente e in grado di generare valore aggiunto per i servizi formativi. Inoltre ogni docente sottoscrive esplicitamente, con la firma del contratto, l'impegno a rispettare il Codice etico di comportamento e la deontologia di Espero.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per la Società, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice, la Società stessa è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

4.2 Rapporti con i collaboratori

Nelle relazioni con i propri collaboratori Espero si impegna a:

- selezionare i collaboratori senza alcuna discriminazione e con procedure trasparenti;
- fornire adeguato supporto e formazione, sulla base delle esigenze professionali richieste dal ruolo del collaboratore;

- comunicare in modo trasparente i programmi e gli obiettivi dell'organizzazione di medio e lungo periodo;
- promuovere la partecipazione e il coinvolgimento dei collaboratori nella gestione dell'organizzazione e dei suoi programmi, riconoscendo loro un ruolo fondamentale per lo sviluppo di Espero;
- selezionare persone che condividano lo spirito e la mission di Espero e che possiedano requisiti, professionalità e caratteristiche adeguate al ruolo richiesto, senza alcuna forma di discriminazione.

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi e della propria mission, Espero richiede ai propri collaboratori:

- di assolvere le funzioni affidate in modo conforme alle procedure, ai regolamenti e al presente Codice di Comportamento;
- che qualsiasi materiale di documentazione prodotto nell'esercizio della propria funzione sia di proprietà esclusiva di Espero;
- pur nel rispetto dei diritti e degli obblighi contrattuali, di dimostrare uno spirito collaborativo, adeguandosi con flessibilità alle esigenze operative dell'organizzazione;
- integrità e correttezza nell'utilizzo delle risorse e dei beni materiali dell'organizzazione.

4.3 Rapporti istituzionali

Nei rapporti con le istituzioni e i soggetti aventi pubblico rilievo, gli amministratori e i dipendenti di Espero devono evitare condotte che possano, anche fraudolentemente, indurre tali soggetti a concedere indebiti vantaggi per sé o per la Società. Omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso i rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti nella misura in cui, il modico valore di essi non comprometta l'integrità, l'indipendenza e la reputazione di una delle parti.

La Società conforma decisioni e comportamenti a criteri di efficienza gestionale, finalizzata ad assicurare il migliore utilizzo dei finanziamenti pubblici e privati ricevuti per l'adempimento dei compiti istituzionali. La gestione efficiente delle risorse assegnate costituisce dovere di ogni dipendente a qualsiasi livello di responsabilità.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, azioni che possano proporre opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali derivino vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini. La comunicazione con/e tramite i mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione dell'immagine della Società e dei servizi erogati. Pertanto tutte le informazioni riguardanti Espero devono essere fornite in maniera trasparente, veritiera e omogenea.

4.4 Rapporti con organizzazioni politiche

La Società non eroga contributi, diretti o indiretti:

- per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né dei loro rappresentanti o candidati;
- per il finanziamento di soggetti, siano essi persone giuridiche o fisiche, coinvolti in fatti di terrorismo.

La Società, inoltre, non finanzia associazioni né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano la propaganda politica come finalità.

5. Le persone

5.1 Premessa

Le persone rappresentano una componente indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di un'impresa.

Tutti i dipendenti devono essere posti a conoscenza della normativa che disciplina l'espletamento delle proprie funzioni e dei comportamenti conseguenti da mantenere, avendo presente non soltanto i propri diritti e le opportunità di crescita di cui possono fruire, bensì anche dei doveri e delle obbligazioni che il rapporto di lavoro implica. Il dipendente, in particolare, ha diritto:

- all'esercizio delle funzioni inerenti alla propria qualifica pur potendo essere destinato ad altra funzione, tenuto conto delle esigenze operative e nel rispetto delle leggi e della contrattazione collettiva, nazionale e aziendale, del lavoro;
- al trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai contratti di lavoro collettivi, aziendali e individuali;
- alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro i quali devono essere conformi alla normativa vigente in tema di sicurezza e igiene;
- all'assistenza legale nei casi espressamente previsti dalla normativa contrattuale collettiva e individuale.

La Società offre a tutti i dipendenti le stesse opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza, e consente a ognuno di sviluppare le proprie attitudini, capacità e competenze, predisponendo programmi di formazione e/o di addestramento e/o corsi di aggiornamento.

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

5.2 Doveri dei dipendenti

In base ai contratti di lavoro applicabili, siano essi collettivi, aziendali o individuali, nonché alle norme stabilite dal codice civile e dalla legge, al dipendente sono attribuiti precisi doveri.

Il dipendente deve agire lealmente e coscienziosamente al fine di rispettare queste obbligazioni, attenendosi ai comportamenti previsti dal presente Codice nello svolgimento delle prestazioni richieste. In particolare ogni dipendente deve:

- a) conoscere e osservare la normativa vigente, i processi, le procedure e le linee guida aziendali nonché i principi contenuti nel presente Codice;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dagli Amministratori;

- c) adempiere a tutti gli obblighi necessari alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro;
- d) fornire ai colleghi e/o ai propri responsabili un'adeguata collaborazione, comunicando tutte le informazioni e ponendo in essere tutti i comportamenti che consentano di operare con la massima efficienza nella esecuzione dei compiti attribuiti e nel perseguimento degli obiettivi comuni;
- e) avere una condotta e usare un linguaggio e un abbigliamento adeguati all'ambiente lavorativo;
- f) acquisire le competenze professionali indispensabili per l'espletamento della propria attività e mantenere, per tutta la durata del rapporto di lavoro, un adeguato livello di conoscenza ed esperienza, aggiornando costantemente la propria preparazione e frequentando i corsi di aggiornamento o di riqualificazione eventualmente proposti e attivati dalla Società. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta.
- g) utilizzare le risorse aziendali, i beni, i materiali, i pc, le linee telefoniche e di connettività internet con integrità e correttezza ed esclusivamente per i fini legati all'esecuzione dei lavori di Espero e al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

5.3 Criteri di condotta

Il dipendente deve operare in perfetta trasparenza e tutti i suoi atti e le decisioni devono essere giustificabili e documentabili sia nei confronti dei colleghi e dei superiori, sia, quando sia a ciò autorizzato dai superiori, anche nei confronti di terzi esterni. Sarà sua cura e impegno promuovere la conoscenza del Codice nei confronti di tutti i soggetti con cui si intrattengano rapporti, di natura formale e informale, nell'ambito dello svolgimento della propria attività. Nell'elaborazione dei documenti e nello svolgimento delle comunicazioni il dipendente dovrà utilizzare un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta. L'obbligo della trasparenza non può e non deve costituire deroga ai principi della riservatezza e agli adempimenti in tema di tutela della privacy e pertanto le informazioni sono trattate dalla Società nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

Il rispetto dei principi e obblighi del codice della privacy 196/03 e del GDPR 2016/679 comporta che tutti gli uffici garantiscano la protezione dei dati personali, non solo assicurando il diritto alla riservatezza degli stessi ma anche quello della persona di conoscere e controllare la circolazione delle informazioni che la riguardano;

- il trattamento dei dati personali secondo il principio della "necessità" del trattamento per lo svolgimento delle funzioni aziendali e, qualora i dati siano sensibili, "solo" nel caso in cui il trattamento degli stessi sia previsto da una espressa disposizione di legge o di regolamento; trattamenti e tempistica di conservazione sono inoltre rispettosi dei principi di liceità, trasparenza, proporzionalità e finalità
- l'informativa sulle finalità e modalità del trattamento, sulla natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dati, sulle conseguenze di un eventuale rifiuto di rispondere, sugli estremi identificativi del titolare e del responsabile o degli incaricati del trattamento dati;

- la sicurezza dei dati mediante l'adozione di "misure minime di sicurezza" per la protezione dei dati contro il rischio di distruzione o perdita, di accesso non consentito o di trattamento non conforme alla finalità di raccolta.

Tutti i dipendenti devono assicurare che ogni decisione operativa sia presa nell'interesse della Società; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in Società. Qualora un dipendente si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, può costituire o determinare un conflitto di interessi deve segnalarla per iscritto tempestivamente al proprio superiore che provvede a informare gli Amministratori affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad adempiere tutti gli obblighi necessari alla tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro: con l'adozione delle misure preventive e protettive di propria competenza individuate nel documento di "Valutazione dei Rischi"; con la partecipazione ai corsi di formazione di aggiornamento specifici organizzati dal Servizio di Prevenzione e Protezione.

Ogni dipendente è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili. In particolare, ogni dipendente deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società e avere cura dei locali, mobili, apparecchiature o materiali messi a sua disposizione;
- non utilizzare per esigenze personali, salvo particolari casi di urgenza, gli strumenti di lavoro, ivi comprese le linee telefoniche.

La Società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche ogni dipendente è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi.

I dipendenti di Espero non devono utilizzare i beni aziendali per ottenere vantaggi personali, anche se tale comportamento non fosse in contrasto con gli obiettivi della Società stessa.

È fatto divieto di offrire direttamente o indirettamente denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di fornitori, collaboratori esterni, partner, enti della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti

vantaggi. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti purché di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario. Allo stesso modo i dipendenti non possono ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Qualora un dipendente riceva regali oltre i suddetti limiti deve darne immediata comunicazione al proprio superiore che provvederà immediatamente alla restituzione o all'impiego più opportuno di quanto ricevuto, e a far presente al donatore i principi della Società in materia.

5.4 Molestie sul luogo di lavoro

Espero, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano nella e per la Società un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori.

5.5 Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti

Espero chiede ai Destinatari di contribuire a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà, pertanto, considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di una ottimale situazione ambientale, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto,
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti.

6. Salute, sicurezza e ambiente

L'ambiente è un bene primario che Espero si impegna a salvaguardare: a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Espero, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e utilizzando tutte le risorse necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle collettività in cui opera.

Il personale di Espero, nell'ambito delle proprie mansioni, deve partecipare alla prevenzione dei rischi, alla salvaguardia dell'ambiente, alla tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

7. Divieto di condotte criminose che possono coinvolgere Èspero in un procedimento penale

Il presente Codice, oltre a rispondere alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce un fondamentale componente del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato da Èspero ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs 231 del 2001.

La Società ritiene pertanto di dover vietare espressamente quei comportamenti criminali che possono comportare il suo coinvolgimento in sede penale ai sensi del D. Lgs 231/01.

7.1 Divieto di commissione di reati contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione

L'art. 24 del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.), truffa (art. 640-c.p.), truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.) e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Pertanto il Destinatario:

- **non deve conseguire indebitamente**, per sé o per altri, mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, **contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni** dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee;
- **non deve indurre in errore la Pubblica Amministrazione attraverso artifici e raggiri e procurando a sé o ad altri un profitto ingiusto;**
- **non deve procurare a sé o ad altri**, inducendo taluno in errore attraverso artifici e raggiri, **un profitto ingiusto** con altrui danno, **se il fatto riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati** ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee;
- **non deve procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto** con altrui danno, **alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico** o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico, allorché il fatto sia commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico.

7.2 Divieto di commissione di reati contro l'imparzialità della Pubblica Amministrazione

L'art. 25 del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: concussione (artt. 317 c.p.), corruzione (artt. 318 c.p., 319 c.p. e 319 bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (artt. 319 ter. c.p. e 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) e peculato, concussione, corruzione e istigazioni alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee (art. 322 bis c.p.).

Pertanto il Destinatario:

- **non deve dare o promettere al pubblico ufficiale** o all'incaricato di pubblico servizio **denaro o altra utilità** per fargli compiere un atto del suo ufficio o per un atto d'ufficio da lui già compiuto;
- **non deve dare o promettere al pubblico ufficiale** o all'incaricato di pubblico servizio **denaro o altra utilità** per fargli omettere o ritardare, o per aver ommesso o ritardato, un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- **non deve dare o promettere al pubblico ufficiale** o all'incaricato di pubblico servizio **denaro o altra utilità** per fargli compiere o omettere un atto del suo ufficio ovvero un atto contrario ai doveri d'ufficio, al fine di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo.

7.3 Divieto di commissione di reati societari

L'art. 25-ter del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629 bis c.c.) formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), indebita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), agiotaggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

Pertanto il Destinatario, ove munito della qualifica richiesta dalla legge:

- **non deve**, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, **esporre fatti materiali non rispondenti al vero** ancorché oggetto di valutazioni **ovvero omettere informazioni** la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria della società alla quale esso appartiene (anche se le informazioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto di terzi), in modo idoneo a indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione;
- **non deve**, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste

dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni, ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società alla quale esso appartiene (anche se le informazioni riguardano beni posseduti o amministrati dalla società per conto terzi), in modo idoneo a indurre i destinatari sulla predetta situazione, **cagionare un danno patrimoniale ai soci o ai creditori**;

- **non deve**, allo scopo di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei prospetti ai fini della sollecitazione all'investimento o dell'ammissione alla quotazione nei mercati regolamentati, ovvero nei documenti da pubblicare in occasione delle offerte pubbliche di acquisto o di scambio, con la consapevolezza della falsità e l'intenzione di ingannare i destinatari del prospetto, **esporre false informazioni o occultare dati o notizie** in modo idoneo a indurre in errore i suddetti destinatari;
- **non deve**, occultando documenti o con altri idonei artifici, **impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione** legalmente attribuite ai soci, o ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- **non deve**, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale, **restituire**, anche simultaneamente, i **conferimenti ai soci** o liberarli dall'obbligo di eseguirli,
- **non deve 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;
- **non deve**, fuori dai casi consentiti dalla legge, **acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali**, o azioni o quote emesse dalla società controllante, cagionando una lesione del capitale sociale o delle riserve non distribuibili per legge;
- **non deve**, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, **effettuare riduzioni o del capitale sociale o fusioni** con altra società **o scissioni**, cagionando danno ai creditori,
- **non deve**, neanche in parte, **formare o aumentare fittiziamente il capitale** della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, 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;
- **non deve**, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessario a soddisfarli, **cagionare danno ai creditori**;
- **non deve**, con atti simulati o fraudolenti, **determinare la maggioranza in assemblea**, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto;
- **non deve**, occultando documenti o con altri idonei artifici **impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione** legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alla società di revisione;

7.4 Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

L'art. 25-septies del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

Pertanto il Destinatario:

- **non deve disapplicare o non applicare completamente e correttamente le norme in materia antinfortunistica e di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** al fine di ottenere qualsivoglia possibile beneficio o minor onere, anche in termini di risparmio temporale o di minori costi, per se stesso o per la Società;
- deve **promuovere e condividere una** cultura improntata alla **prevenzione** di possibili **rischi sul lavoro**;
- deve contribuire al **mantenimento** e allo **sviluppo** di un **ambiente di lavoro salubre e corretto** anche **mantenendo comportamenti responsabili e rispettosi** dell'identità e salute altrui.

7.5 Divieto di commissione dei reati informatici

L'art. 24-bis del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati in materia di delitti informatici e trattamento illecito di dati: falsità in un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.), accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.), diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.), intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617- quater c.p.), installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.), danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.), danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i delitti sopra indicati.

7.6 Divieto di commissione dei reati di criminalità organizzata

L'art. 24-ter del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati in materia di associazione per delinquere: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso anche straniere (art. 416 bis c.p.), scambio elettorale politicomafioso (art. 416 ter c.p.) sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i delitti sopra indicati.

7.7 Divieto di commissione dei reati di riciclaggio

L'art. 25-octies del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati in materia di riciclaggio: ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648-bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i delitti sopra indicati.

7.8 Divieto di commissione di reati contro la libertà individuale

L'art. 25-quinquies del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: riduzione o mantenimento in schiavitù (art. 600 c.p.), prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.), pornografia minorile (art. 600-ter c.p.), detenzione di materiale pornografico (600- quater c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater-1 c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (600-quinquies c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.) e acquisto e alienazione di schiavi (602 c.p.).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i delitti sopra indicati.

7.9 Divieto di commissione di falsità nummarie e contraffazione

L'art. 25 bis del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.), alterazione di monete (art. 454 c.p.), spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.), spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.), falsificazione dei valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.), contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.), fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.), uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.), contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.), introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sopra elencati.

7.10 Divieto di commissione di reati contro l'industria e il commercio e di violazione del diritto d'autore

L'art. 25 bis-1 del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.), illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.), frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.), frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.), vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.) vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.), fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.), contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine di prodotti agroalimentari (art. 517 quater), violazione della dicitura "made in Italy" (art. 4 Legge 350/03, art. 16 D.L. 135/2009). L'art. 25 nonies del D. Lgs 231 richiama le fattispecie di reato di violazione del diritto d'autore (art. 171, art. 171 bis, art. 171 ter, art. 171 quinquies, art. 171 septies e art. 171 octies della Legge 633/41).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sopra elencati.

7.11 Divieto di commissione di reati con finalità di terrorismo e di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

L'art. 25-quater del D. Lgs 231 richiama i seguenti reati: delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, previsti nel codice penale, in leggi speciali e comunque commessi in violazione dell'art. 2 della Convenzione di New York. L'art. 25-quater-1 richiama il reato di cui all'art. 583-bis c.p. (pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i delitti sopra indicati.

7.12 Divieto di commissione di reati transnazionali

L'art. 3 della legge 16 marzo 2006 n. 146 definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a 4 anni qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato nonché sia commesso in più di uno Stato, sia in termini effettivi che di preparazione, pianificazione, controllo o che abbia effetti sostanziali in un altro Stato o in cui sia implicato un gruppo criminale che operi in più Stati. I reati richiamati sono: associazione per delinquere (art. 416 c.p.), associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.), associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater T.U. di cui al D. del Presidente della Repubblica n. 43/1973), associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 T.U. di cui al D. Pr. Rep. n. 309/1990), riciclaggio (artt. 648-bis), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.), disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 del T.U. di cui al D.Lgs. n. 286/1998), induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (artt. 377-bis), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i delitti sopra indicati.

7.13 Divieto di commissione dei reati di abuso di mercato

L'art. 25-sexies del D.Lgs. 231 richiama i reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (D.Lgs. 58/1998, art. 184 e 185).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i delitti sopra indicati.

7.14 Divieto di commissione dei reati di dichiarazione mendace

L'art. 25-novies del D. Lgs 231 richiama il seguente reato: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Pertanto è fatto divieto ai Destinatari di commettere i reati sopra elencati.

8. Modalità di attuazione e di controllo del Codice Etico

8.1 Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

In data 4 ottobre 2010 Espero ha istituito, mediante delibera del proprio Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sull'attuazione e il rispetto del presente Codice e sul Modello di Organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs 231 (il "Modello").

L'Organismo di Vigilanza è un organo della Società dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo la cui attività deve essere caratterizzata da professionalità e imparzialità.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza potranno essere revocati in caso di giusta causa con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'Organismo di Vigilanza le risorse finanziarie idonee per l'espletamento delle sue funzioni.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice e del Modello;
- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice e del Modello;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e/o integrazioni al Codice e al Modello;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Codice e del Modello e svolgere indagini in merito, con autonomo potere ispettivo;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- qualora lo ritenga opportuno, in qualsiasi momento e almeno una volta l'anno, riferire in merito alla propria attività al Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito della sua attività l'Organismo di Vigilanza verrà assistito dalle risorse necessarie di volta in volta individuate fra il personale di Espero.

8.2 Diffusione del Codice

L'Organismo di Vigilanza procede alla diffusione del Codice presso i Destinatari secondo le seguenti modalità indicative:

1. affissione all'albo aziendale;
2. distribuzione del Codice etico di comportamento a tutti i dipendenti;
3. pubblicazione sul sito web della Società.

8.3 Segnalazioni

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare, verbalmente o per iscritto, e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.

La Società tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti e a mantenerne riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge. In particolare, in conformità con il rafforzamento delle specifiche tutele, in nessun modo il segnalante può essere punito o demansionato per attività di whistleblowing.

8.4 Violazioni del Codice

La grave e/o persistente violazione delle norme del Codice da parte dei suoi Destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'impresa e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

Con il termine "gravi inadempimenti" si individuano, ai fini del presente Codice, tutti quei comportamenti dai quali derivino danni a carico della Società.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice 37 civile; il sistema sanzionatorio deve essere conforme a quanto previsto dalla Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), dalle specifiche normative di settore, ove esistenti, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari aziendali.

Qualora la violazione delle previsioni del presente Codice sia commessa da uno o più Amministratori, l'Organismo di Vigilanza dovrà darne immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione, esprimendo un parere sulla gravità dell'infrazione. Il Consiglio di Amministrazione provvederà ad adottare le opportune iniziative.

I comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con i principi previsti dal presente Codice potranno essere, infine, sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile e con richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.

9. Entrata in vigore

Il presente Codice entra in vigore dalla data della sua approvazione e formalizzazione deliberativa aziendale.