

Codice Etico **di AVRpl**

AVR per le Infrastrutture
ed il Territorio S.p.A

Edizione 2 del 07 gennaio 2025



Lavori di manutenzione stradale

Foto di Matteo Donzelli



è domani

Indice

1.	CHI SIAMO E LA NOSTRA POLITICA	3
2.	LE FINALITÀ DEL CODICE ETICO	4
3.	I DESTINATARI E GLI OBBLIGHI PREVISTI DAL CODICE ETICO	6
4.	I NOSTRI VALORI	7
5.	I NOSTRI PRINCIPI ETICI	8
6.	I RAPPORTI CON I TERZI	12
	6.1. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	12
	6.2. Rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza e Organi di controllo	13
	6.3. Rapporti con i collaboratori esterni	13
	6.4. Rapporti con i Fornitori e i Clienti	14
	6.5. Rapporti con le Organizzazioni sindacali	14
	6.6. Rapporti con gli Organi di informazione	15
7.	I RAPPORTI CON I DIPENDENTI	15
8.	EROGAZIONE DI SOMME DI DENARO O ALTRA UTILITÀ	16
9.	REGISTRAZIONI CONTABILI	17
10.	DIFFUSIONE DEL CODICE	18
11.	CONTROLLO E AGGIORNAMENTO	19
12.	SEGNALAZIONI	19
13.	SISTEMA SANZIONATORIO	20

1. CHI SIAMO E LA NOSTRA POLITICA

AVR per le Infrastrutture e per il Territorio S.p.A. (di seguito AVRpl) è una società del Gruppo AVR che opera nel mercato dei Patrimoni Territoriali, nell'ambito delle gestioni e manutenzioni prevalentemente stradali e specifiche competenze in ambito di segnaletica orizzontale e verticale. La Società, fondata inizialmente dal Gruppo Autostrade, è entrata a far parte del Gruppo AVR a fine 2011 per operare nell'ambito dei contratti di gestione e manutenzione stradale, è oggi diventata una realtà consolidata nel territorio del centro sud Italia in grado di offrire sia servizi specializzati (sorveglianza, monitoraggio, segnaletica) sia interventi a minor valore aggiunto e maggiore concentrazione di mano d'opera. Conformemente ai principi ed ai valori che ispirano il Gruppo AVR in cui AVRpl è inserita, il suo agire quotidiano è improntato al rispetto delle persone, della sicurezza, dell'ambiente e della qualità dei servizi e lavori offerti che sono alla base del suo agire quotidiano e del presente Codice Etico.

AVRpl S.p.A. si impegna infatti quotidianamente per:

- **migliorare la qualità della vita** coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto della collettività, e promuovendo l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;
- attivare un sistema di comunicazione e di **dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda** che consenta un facile accesso alle informazioni sui servizi e lavori svolti, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta; rilevi il grado di soddisfazione e le aspettative degli utenti;
- effettuare un'azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo **sviluppo delle professionalità di tutto il personale** per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;
- **rispettare le norme nazionali e sovranazionali** in materia di tutela del lavoratore e i principi della responsabilità sociale promossi all'interno del Gruppo AVR, attuando efficacemente e aggiornando il proprio sistema di controllo interno;
- selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- garantire la tutela dei diritti, della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- **fornire spazi puliti e sicuri per i propri dipendenti, clienti e fornitori**, nonché tutti gli strumenti e le istruzioni per facilitare le modalità di lavoro in remoto in tutti i casi in cui ciò sia compatibile con il mantenimento della qualità dei servizi e dei lavori svolti;
- assicurare il proprio impegno **nell'applicazione e divulgazione dei**

propri principi etici e nel miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;

- **rispettare l'ambiente ed ascoltare le esigenze del territorio quotidianamente**, restituendo valore per le comunità ed accompagnandole verso un futuro più sostenibile. La tutela ambientale è uno dei criteri che concorrono al processo decisionale, non solo a garanzia della conformità legislativa, ma anche per una più ampia eco-sostenibilità dell'azienda, in un'ottica di miglioramento continuo.

AVRpl S.p.A. adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la propria Politica e il proprio Codice Etico siano vissuti attivamente e siano testimonianza dell'impegno della Direzione di fronte a tutte le parti interessate. La Direzione si impegna infatti a perseguire una politica che pone al centro delle proprie attività i propri stakeholder, interni ed esterni.

Gli **obiettivi** che, nell'ambito del Gruppo AVR si pone AVRpl S.p.A. sono:

- il miglioramento dell'immagine e della reputazione sul mercato;
- la soddisfazione delle parti interessate;
- il rispetto degli impegni presi;
- la cura della comunicazione verso le parti interessate;
- tutelare e valorizzare l'ambiente ed il territorio;
- minimizzare il proprio impatto ambientale e promuovere comportamenti eco-sostenibili;
- garantire la Salute e la Sicurezza del proprio personale, degli utenti e dei soggetti che hanno accesso ai luoghi in gestione dell'azienda.

Il raggiungimento di questi obiettivi sarà costantemente monitorato attraverso la rilevazione della soddisfazione delle parti interessate e l'analisi dei reclami e delle segnalazioni.

Nel perseguimento dei proprio obiettivi, AVRpl S.p.A. adotta un approccio integrale e circolare, offrendo un modello che integra competenze gestionali di infrastrutture, di ambiente e di innovazione tecnica e tecnologica, attraverso un approccio trasversale che garantisce la copertura di una filiera complessa di servizi al territorio con soluzioni globali, concrete e personalizzate a supporto delle Amministrazioni Pubbliche. La nostra **articolazione in più "cuori" e più centri ispirati tutti dalla stessa filosofia, ci permette di radicarci ed integrarci nelle aree in cui operiamo** assicurando ogni giorno la nostra presenza nei confronti di tutti i fruitori dei nostri servizi e lavori.

2. LE FINALITÀ DEL CODICE ETICO

Il **Codice Etico** (di seguito, il "Codice") è la Carta Costituzionale di AVRpl S.p.A., una carta dei diritti e doveri morali che definisce la **responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale**. Il Codice

è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della Società poiché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività della Società (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda). Il Codice rappresenta le misure che AVRpl S.p.A. intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta interne ed esterne alla Società da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari. Pertanto, i principi contenuti nel presente documento si aggiungono a quelli previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01 che la società ha deciso di adottare. Tuttavia, il Codice non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti



e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere. Il Codice rappresenta le misure che AVRpl intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta interne ed esterne alla Società da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari. Pertanto, i principi contenuti nel presente documento si aggiungono a quelli previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01 che la società ha deciso di adottare. Tuttavia, il Codice non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

3. I DESTINATARI E GLI OBBLIGHI PREVISTI DAL CODICE ETICO

Il presente **Codice** è vincolante per gli Amministratori, il Collegio Sindacale, altri Organi di controllo, i dipendenti di AVRpl S.p.A., nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società (di seguito, i "Destinatari").

Esso **costituisce inoltre l'insieme delle linee guida di condotta e comportamento che sono alla base di tutte le società del Gruppo** presenti sia sul territorio nazionale che all'estero, a qualsiasi livello dell'Organizzazione.

I Destinatari del presente Codice Etico devono:

- a) astenersi dal tenere comportamenti contrari alle disposizioni ed ai contenuti del Codice;
- b) segnalare al proprio Responsabile o al soggetto preposto a ricevere segnalazioni, qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice nell'ambito dell'attività della Società;
- c) collaborare con le strutture deputate al controllo interno ed alla verifica delle violazioni.

Ciascun Destinatario dovrà, nei confronti dei Terzi che entrano in rapporto con la Società:

- a) informarli adeguatamente circa le disposizioni del presente Codice;
- b) esigere il rispetto delle disposizioni del Codice nello svolgimento delle attività per le quali essi siano in relazione con la Società e richiedere che tali disposizioni siano fatte osservare anche ai propri aventi causa e contraenti;
- c) adottare le iniziative ivi previste per il caso di mancato adempimento, da parte di Terzi, dell'obbligo di conformarsi alle disposizioni contenute nel Codice.

4. I NOSTRI VALORI

L'attività di AVRpl S.p.A., in piena coerenza con quanto promosso dal Gruppo AVR si basa sui seguenti valori:

Lungimiranza e innovazione continua

Il Gruppo AVR è in continuo movimento, con lo **sguardo sempre al futuro**. Raccogliamo con lo stesso entusiasmo le sfide più alte del mercato, così come gli impulsi e le più piccole opportunità del quotidiano. Da sempre **AVRpl investe in ambiti e strumenti che consentono di essere al passo con i tempi o, addirittura anticiparli**, sia dal punto di vista dei sistemi informativi che dei settori merceologici in cui svolge la propria attività. Siamo aperti alle nuove idee, pronti ad adattarci alle esigenze dei Clienti e del mercato perché flessibilità e innovazione sono essenziali per fornire soluzioni su misura. Perché la perfezione è un continuo movimento verso il miglioramento.

Rispetto del territorio e dell'ambiente

Il Gruppo AVR si prende cura con profondo rispetto dei territori e dell'ambiente, consapevole che solo in questo modo potrà cogliere l'opportunità di radicarsi sul territorio, generando un'impronta positiva e durevole nel tempo. Da sempre la nostra attenzione per l'ambiente e per i dettagli si riflette nella cura che mettiamo in ogni aspetto del nostro lavoro. **Ci impegniamo a lasciare un'impronta positiva curando e valorizzando i patrimoni dei territori dove operiamo**. Siamo infatti consapevoli che l'estetica e l'ordine possono influenzare positivamente la vita delle persone e contribuire al miglioramento della qualità della vita in coerenza con il concetto di sviluppo sostenibile e nel pieno rispetto della collettività, cercando di **preservare le risorse utilizzate dalla generazione presente, anche e soprattutto per le generazioni future**.

Vicinanza al cliente ed a tutti gli Stakeholder

L'obiettivo di AVRpl S.p.A. consiste nella soddisfazione dei propri portatori di interesse per mezzo dell'impegno quotidiano e della professionalità di tutte le risorse che operano in azienda. La relazione di AVRpl S.p.A. con i propri Clienti e stakeholder è un rapporto basato sulla fiducia coltivata nel tempo, meritata e piena. **Disponibilità costante, osservazione, ascolto e risposte, per realizzare soluzioni su misura. Le persone sono il motore dell'azienda**, l'elemento cardine per il raggiungimento dei suoi traguardi e per il suo sviluppo. Per questo AVRpl si impegna a garantire

la loro salute e sicurezza, costruendo un ambiente di lavoro accogliente e aperto, oltre ad assicurarne la formazione continua, la promozione e valorizzazione.

Concretezza ed orientamento al risultato

Ci impegniamo con autentica passione a fare la differenza, ad essere un punto di riferimento affidabile e a dare un contributo concreto per migliorare le comunità in cui operiamo. Le soluzioni che offriamo sono efficaci e sostenibili, soddisfano le esigenze specifiche dei nostri clienti e del territorio in cui operiamo con la missione di offrire servizi completi e che migliorino ogni giorno la qualità dei nostri risultati. **La responsabilità è il fondamento su cui costruiamo il nostro lavoro** perché siamo consapevoli dell'impatto che le nostre azioni hanno sulla società, sull'ambiente e sul benessere delle persone. Le attività lavorative e gli incarichi assunti vengono svolti con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

5. I NOSTRI PRINCIPI ETICI

Tutti i Destinatari e i Terzi che entrano in rapporto con AVRpl S.p.A. non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali:

Legalità

I Destinatari sono tenuti al **rispetto delle leggi**, dei regolamenti, anche interni all'azienda e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano.

Correttezza

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere indefettibile per tutti i Destinatari, i quali sono tenuti a **non instaurare alcun rapporto privilegiato con terzi**, che sia frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri. Nello svolgimento della propria attività i Destinatari sono tenuti a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere (salvo oggetti di modico valore) e, in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi a terzi in modo improprio. A loro volta, i Destinatari non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia commerciale autorizzati dalla Società) in connessione con l'attività da essi prestata a beneficio di AVRpl S.p.A. L'intrinseca convinzione di agire nell'interesse della Società non esonera i Destinatari dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del presente Codice.

Non discriminazione

Nei rapporti con Portatori di Interessi ed in particolare nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con gli Enti e le Istituzioni, **AVRpl S.p.A. evita e ripudia ogni discriminazione** concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori. La Società al contempo, favorisce l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

Riservatezza

AVRpl S.p.A. si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali dei Destinatari e dei Portatori di Interessi, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. I Destinatari sono tenuti a **non utilizzare informazioni riservate**, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività. In particolare, i Destinatari sono tenuti alla massima riservatezza su documenti idonei a rivelare know-how, informazioni commerciali e operazioni societarie.

Diligenza e buona fede

Il rapporto tra AVRpl S.p.A. ed i propri dipendenti è fondato sulla **reciproca fiducia**: i dipendenti sono pertanto tenuti a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.



Pronto Intervento sulla SGC Fi-Pi-Li

Ogni dipendente della Società deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste e portando il suo contributo personale di idee, proattività ed entusiasmo, che sono gli elementi indispensabili per lo sviluppo armonico e duraturo dell'impresa. Deve, altresì, conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione.

Lealtà

La Società ed i Destinatari si impegnano a realizzare una **concorrenza leale**, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, nella consapevolezza che una concorrenza virtuosa costituisce un sano incentivo ai processi di innovazione e sviluppo, tutela altresì gli interessi dei consumatori e della collettività.

Integrità e Trasparenza

AVRpl S.p.A. è una Società in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti interni ed esterni costituiscono un comune modo di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano **rapporti duraturi con Clienti e Fornitori, generale trasparenza nelle relazioni** con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori. Le informazioni che vengono diffuse da AVRpl S.p.A. devono sempre essere complete, comprensibili e accurate in modo da permettere a tutti i destinatari di assumere decisioni consapevoli e monitorare le attività svolte.

Rispetto

Il personale è la risorsa chiave dell'azienda: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici. Tutti i dipendenti vanno trattati con pari dignità, indipendentemente dall'importanza delle mansioni svolte in azienda. I Destinatari dovranno, nell'ambito delle proprie funzioni, partecipare attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza, nello svolgimento delle proprie attività, anche attraverso l'uso appropriato dei beni del patrimonio aziendale.

Nessun conflitto di interessi

Per "conflitto di interessi" si intende la situazione in cui un membro dell'organizzazione (a qualsiasi livello gerarchico), a causa di interessi o attività che possano generare un vantaggio immediato o differito per sé stessi, i propri familiari o conoscenti, od organizzazioni terze in generale, agisce non in conformità con le prescrizioni etiche e/o viene condizio-

nato nella propria capacità di operare nell'esclusivo interesse dell'organizzazione stessa. In AVRpl S.p.A., nei casi in cui si possa raffigurare la possibilità di sussistenza di un conflitto di interessi reale, potenziale o apparente, i Destinatari sono tenuti a rivolgersi, senza ritardo, al proprio Responsabile affinché possa valutare, ed eventualmente autorizzare, l'attività. **Tutti i Destinatari del presente Codice devono astenersi da qualsiasi attività che costituisca un conflitto con gli interessi della Società, rinunciando al perseguimento di interessi personali in conflitto con i legittimi interessi della stessa.** Nei casi di violazione, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interessi, riservandosi di agire a propria tutela.

Nei casi di violazione, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interessi, riservandosi di agire a propria tutela.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza – palese od occulta – del dipendente o di suoi familiari in attività di Fornitori, Clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi personali contrastanti con quelli dell'azienda;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera e prestazioni intellettuali) presso Clienti, Fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- la conclusione, il perfezionamento o l'avvio di trattative e/o contratti riferibili al Gruppo, che abbiano come controparte familiari o soci del dipendente, ovvero persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato.



6. I RAPPORTI CON I TERZI

In generale, è **vietato ogni comportamento** rivolto a terzi (rappresentanti della Pubblica Amministrazione o soggetti privati, in Italia o all'estero) posto in essere dai dipendenti o da chiunque operi in nome e per conto della Società, **avente ad oggetto l'offerta o anche solo la promessa, la richiesta, il pagamento o l'accettazione**, in via diretta o indiretta **di denaro o di altre utilità**, allo scopo di ottenere o mantenere un indebito vantaggio inerente alle attività aziendali. Non sono consentiti pagamenti in contanti, se non entro i limiti puntualmente stabiliti dalla Società, o con modalità non tracciabili e comunque indebite dazioni di denaro a soggetti diversi dall'avente diritto.

I. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni della Società con rappresentanti della Pubblica Amministrazione o con soggetti a questi assimilabili devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con rappresentanti della Pubblica Amministrazione e/o enti aventi rilevanza pubblicistica sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e munite di apposita autorizzazione. Nell'ambito di tali rapporti, è **vietato esercitare indebite pressioni ed influenze su pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio e loro familiari al fine di ottenere particolari vantaggi per la Società** nel compimento delle attività inerenti al loro ufficio.

In ogni caso nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, in Italia o in altri Paesi, la Società si impegna a:

- non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale appartenente alla Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari (coniuge/convivente, parenti e affini);
- non offrire omaggi o altre utilità, direttamente o indirettamente, salvo che siano conformi alle normali prassi commerciali, di valore modico e comunque tali da non potere ingenerare, nella controparte ovvero in un terzo estraneo o imparziale, l'impressione che siano finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi o ad esercitare un'influenza illecita sull'attività e/o sulle decisioni della controparte e gli stessi siano adeguatamente autorizzati e documentati;
- non fornire od ottenere informazioni riservate che compromettano l'integrità, gli interessi o la reputazione della Società.

Infine, la Società vieta espressamente, sia in Italia che all'estero, tutti i c.d.

“pagamenti di facilitazione”, ovvero qualsiasi tipologia di pagamento o altra utilità elargita, direttamente o indirettamente, nei confronti di Pubblici ufficiali, Incaricati di pubblico servizio, italiani o esteri, allo scopo di velocizzare, agevolare o assicurare lo svolgimento di un’attività nell’ambito dei propri doveri.



II. Rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza e Organi di controllo

La Società si impegna ad osservare le regole dettate dalle Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi con la propria attività (ad esempio, l’Autorità Nazionale Anticorruzione, l’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, l’Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali, ecc.).

I dipendenti sono tenuti a mantenere un comportamento collaborativo e trasparente al fine di ottemperare ad ogni richiesta delle Autorità e degli Organi deputati alla vigilanza e al controllo nei settori in cui la Società opera. Pertanto, **è fatto divieto di ostacolare l’esercizio delle funzioni di vigilanza e di controllo** tramite l’esposizione di fatti materiali non rispondenti al vero sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero, allo stesso fine, occultando con altri mezzi fraudolenti, in tutto o in parte, consapevolmente o inconsapevolmente, fatti che avrebbero dovuto comunicare, concernenti la situazione medesima.

III. Rapporti con i collaboratori esterni

Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i collaboratori (ad es. consulenti, ecc.);
- selezionare accuratamente soggetti qualificati e con buona reputazione;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") in ordine ad eventuali violazioni del Codice da parte di collaboratori;
- menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione, l'obbligo di attenersi ai principi dettati dal Codice.

IV. Rapporti con i Fornitori e i Clienti

Nei rapporti di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai dipendenti e ai collaboratori di:

- attenersi ai principi dettati dal presente Codice e ai principi di tutela della persona, del lavoratore, della salute e sicurezza e dell'ambiente;
- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i fornitori;
- portare a conoscenza della direzione i problemi insorti con un fornitore in modo da poterne valutare le conseguenze.

In ogni caso, **la selezione dei Fornitori deve essere conforme ai criteri oggettivi di trasparenza, tracciabilità, pubblicità**, libera concorrenza, non discriminazione, **parità di trattamento** e rotazione sulla base di criteri oggettivi legati alla competitività, alla qualità dei prodotti e dei servizi richiesti.

Nei confronti dei Clienti, lo stile di comportamento dell'organizzazione è improntato alla **disponibilità, al rispetto e alla cortesia**, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità che tenga conto delle reali esigenze di entrambe le parti. L'organizzazione, dunque, persegue la propria mission attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

V. Rapporti con le Organizzazioni sindacali

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono intrattenuti, con

la massima trasparenza e indipendenza, dalle Funzioni all'uopo preposte. **Non sono consentiti riconoscimenti di benefici di qualsiasi genere, direttamente o indirettamente, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali**, nonché a loro rappresentanti e candidati che possano, in qualche modo, essere ricondotti all'intenzione aziendale di favorirli. Nell'eventualità di destinazione di contributi a tali Organizzazioni, questi dovranno essere erogati in modo rigorosamente conforme alla legge e disposizioni vigenti e adeguatamente documentati.

VI. Rapporti con gli Organi di informazione

I rapporti tra la Società ed i mass media in genere spettano esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

I dipendenti non possono, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza l'autorizzazione delle funzioni aziendali competenti. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società, nonché al complessivo Gruppo, e destinate all'esterno dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti e tra loro omogenee.

7. I RAPPORTI CON I DIPENDENTI

La forza e il futuro di AVRpl si fondano sulle sue persone. La Società assicura a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna e nel pieno rispetto delle leggi e delle normative di settore. Nella gestione delle risorse umane sono garantiti la libertà di associazione ed il diritto alla



Ripasso della segnaletica orizzontale

contrattazione collettiva e la decisione di aderire ad un'organizzazione di propria scelta è libera e non comporterà conseguenze negative per il personale, né ripercussioni da parte dell'azienda.

La Società inoltre adotta le più moderne tecniche di supporto alle parti interessate, in particolare perseguendo una costante attività di formazione ed aggiornamento del management aziendale e dei dipendenti e rispettando la normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

8. EROGAZIONE DI SOMME DI DENARO O ALTRA UTILITÀ

AVRpl S.p.A. condanna ogni comportamento nei confronti di enti pubblici, Autorità di Vigilanza o altri soggetti equiparati, volto ad ottenere qualsiasi tipo di profitto ingiusto, contributo, finanziamento o altra erogazione, permesso o autorizzazione all'esercizio dell'attività per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, omettendo informazioni o tramite artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore o che deve rilasciare l'autorizzazione.

Pertanto **è espressamente vietato**, nei rapporti con tali soggetti e in relazione all'attività svolta dalla Società, **offrire denaro, omaggi o benefici di qualsiasi natura tendenti ad ottenere profitti ingiusti o indebiti vantaggio ovvero allo scopo di velocizzare, agevolare o assicurare lo**



svolgimento di un'attività come indicato all'articolo 6 che precede.

In particolare, eventuali omaggi, spese di ospitalità e rappresentanza offerti a soggetti pubblici o privati devono in qualsiasi circostanza:

- rispettare le disposizioni di legge vigenti, regolamenti e procedure applicabili;
- essere conformi alle normali prassi commerciali, di valore modico e comunque tali da non poter ingenerare, nella controparte ovvero in un terzo estraneo o imparziale, l'impressione che siano finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi o ad esercitare un'influenza illecita sull'attività e/o sulle decisioni della controparte;
- non consistere in pagamenti in contanti, se non entro i limiti puntualmente stabiliti dalla Società, o effettuati con modalità non tracciabili e comunque in indebite dazioni di denaro a soggetti diversi dall'avente diritto.

Nel caso in cui la Società decida di partecipare ad **attività di sponsorizzazione** è necessario stabilirne i criteri prima dell'esecuzione della prestazione, che le suddette attività siano intraprese **solo nei confronti di enti, organismi, associazioni che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi** di natura personale o aziendale.

AVRpl S.p.A. si impegna a non instaurare rapporti di natura commerciale con persone od organizzazioni i cui fini siano in contrasto con il presente Codice, con i principi e i valori fondamentali che informano l'attività aziendale o il cui perseguimento sia pregiudizievole per la Società.

Inoltre **è fatto divieto ad ogni dipendente di accettare alcuna forma di condizionamento e pratica corruttiva da parte di terzi estranei alla Società** per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa. In caso di ricezione di omaggi o altra forma di beneficio, bisognerà rifiutare detto omaggio, o altra forma di beneficio, se non rientra nei limiti individuati dalle procedure interne e dalle istruzioni operative, ed informare il proprio Responsabile e il soggetto preposto a ricevere le segnalazioni che ne darà comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

9. REGISTRAZIONI CONTABILI

Ogni operazione, transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri previsti dalla legge e dai principi contabili, nonché autorizzata, verificabile, legittima, congrua e coerente. Affinché le registrazioni contabili rispondano ai requisiti di verità, trasparenza e completezza, per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata e completa documentazione di supporto, così da consentire:

- l'immediata determinazione delle caratteristiche e delle motivazioni alla base dell'operazione;
- la ricostruzione formale cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, nonché l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;

Ogni Dipendente è tenuto a collaborare per quanto di propria competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione della Società sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità. Tutti i Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto, sono tenuti a riferirne tempestivamente alle strutture aziendali competenti e/o agli Organi di Controllo.

10. DIFFUSIONE DEL CODICE

La Direzione e i Responsabili aziendali procedono alla diffusione del Codice presso i Destinatari secondo le seguenti modalità:

- distribuzione elettronica del Codice a tutti i dipendenti;
- pubblicazione sulla intranet aziendale;
- pubblicazione sul sito aziendale.

La Direzione si impegna inoltre ad assicurare che la propria Politica e il rispetto del Codice Etico siano attuati e sostenuti a tutti i livelli dell'organizzazione mediante i seguenti strumenti:

- l'utilizzo di risorse umane e materiali adeguate
- la formazione e l'informazione continua del personale interno ed il controllo dei fornitori;
- il controllo sistemico delle esigenze e della soddisfazione delle parti interessate;
- la distribuzione della documentazione del modello di organizzazione e del sistema di gestione in tutti i luoghi di lavoro in modo che sia accessibile al personale.

La Direzione si impegna altresì a comunicare e far comprendere la propria Politica e il Codice a tutti i livelli dell'Organizzazione e a riesaminarli periodicamente per verificarne la continua idoneità (nel caso di modifiche a livello legislativo o aziendale) e la coerenza con gli obiettivi aziendali.

11. CONTROLLO E AGGIORNAMENTO

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

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

12. SEGNALAZIONI

È dovere di ciascun destinatario del presente Codice Etico contribuire all'interesse dell'azienda e segnalare immediatamente ogni condotta, fatto o accadimento: illecito o irregolare; contrario alla normativa vigente (anche europea); alle procedure aziendali; al Modello di Organizzazione ex d.lgs. 231/2001; che possa arrecare pregiudizio patrimoniale o d'immagine all'azienda o all'intero Gruppo.

Tutti i destinatari del presente Codice, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare utilizzando gli appositi canali messi a disposizione dall'azienda e presenti sul proprio sito istituzionale.

Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni, viceversa **l'azienda tutela gli autori delle segnalazioni contro 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.**

È fatto espresso divieto di attuare qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, atto a rivalersi sul segnalante (c.d. Whistleblower). **Le segnalazioni aventi per oggetto fatti che si ritenga possano essere: condotte illecite o irregolari; violazioni di norme; azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine aziendale; violazioni del presente Codice Etico; violazioni del Modello 231; violazioni di procedure e disposizioni aziendali devono essere inviate, anche in anonimato, utilizzando la piattaforma Hermes raggiungibile all'indirizzo <https://hermes.avrgroup.it/>. Attraverso tale piattaforma è possibile chiedere di fissare un colloquio, laddove il segnalante preferisca presentare la propria segnalazione verbalmente.**

È importante **fornire tutti gli elementi utili a consentire di procedere alle**

opportune verifiche ed accertamenti a riscontro dei fatti oggetto della segnalazione.

La segnalazione deve contenere:

- La chiara e dettagliata descrizione dei fatti oggetto della segnalazione e delle modalità con le quali se ne è avuta conoscenza;
- Le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- Le generalità e il ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentono eventualmente di identificare il/ soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- L'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire la fondatezza dei fatti riportati;
- Ogni altra informazione o documento che possa fornire utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Tutte le segnalazioni verranno trattate con massima discrezione e riservatezza, nel rispetto della normativa vigente e della normativa privacy.

Non verrà attuata alcuna forma di ritorsione nei confronti del segnalante, così come previsto dal presente Codice Etico ed in conformità al d.lgs. 24/2023.

Qualora: (i) il sistema di segnalazione interno non fosse attivo, o (ii) la precedente segnalazione interna non avesse ricevuto seguito, oppure (iii) nel caso in cui la persona segnalante avesse fondato motivo di ritenere che una segnalazione interna non sarebbe efficace o potrebbe determinare un rischio di ritorsione, ovvero (iv) che la violazione oggetto di segnalazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse, il Whistleblower potrà rivolgersi all'Autorità Nazionale Anticorruzione, utilizzando la pagina dedicata.

13. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di accertata violazione del Codice, l'Organismo di Vigilanza richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale. Nel caso in cui tali violazioni riguardino il Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare all'Assemblea dei soci per le proprie opportune valutazioni ed adempimenti. Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, approvano i provvedimenti, anche sanzionatori, da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza. Qualora non venga comminata la sanzione proposta dall'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci ne dovrà dare adeguata motivazione.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società costitu-

isce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato. Tali sanzioni saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società stessa da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice, **potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale,** fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.



avrgroup.it

Sguardo avanti,
mani al lavoro

seguici anche su:    