

Codice Etico di Pergo

5				
4				
3				
2				
1	Prima revisione	31 gennaio 2024	Cavalleri - Pensotti	RSGI + Direzione
0	Emissione	27 ottobre 2017	Cavalleri - Pensotti	RGQ + CDA
Rev.	Descrizione	Data	Elaborato da	Controllo + approvazione

Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	LA MISSIONE DI PERGO	3
3.	DESTINATARI E DIFFUSIONE	3
4.	PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO – I VALORI NEI QUALI CI RICONOSCIAMO.....	4
4.1	Integrità'	4
4.2	Eccellenza e professionalità'	4
4.3	Attenzione alle persone.....	4
4.4	Responsabilità personale	4
4.5	Coerenza.....	5
4.6	Conflitti di interesse.....	5
4.7	Segretezza e riservatezza	5
4.8	Qualità ed eccellenza del servizio.....	5
4.9	Salute e sicurezza.....	5
4.10	Innovazione e miglioramento continuo	5
4.11	Parità di Genere	6
4.12	Sostenibilità.....	6
5.	PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	6
5.1	Rapporti con i clienti	6
5.2	Rapporti con i collaboratori (dipendenti e consulenti esterni).....	7
5.3	Rapporti con i fornitori.....	9
5.4	Rapporti con la pubblica amministrazione	10
5.5	Rapporti con la collettività'	10
6.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE E SANZIONI.....	11
6.1	Attuazione e rispetto del codice.....	11
6.2	Compiti dell'Organismo di Vigilanza.....	11
6.3	Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza	11
6.4	Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni	12
7.	CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE	12
8.	ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO.....	12

1. PREMESSA

La Pergo S.a.s. è una società che eroga servizi di consulenza e formazione alle imprese ed ai privati.

Il presente Codice Etico, di seguito anche il "Codice", ha il fine di raccogliere e portare a conoscenza di tutti coloro che operano con Pergo i valori, i principi e le regole cui sono improntati i comportamenti e le attività della società stessa.

L'obiettivo principale del Codice di Pergo è quello di far sì che ogni persona, nell'esercizio della propria attività professionale, adotti comportamenti eticamente positivi all'interno e all'esterno di Pergo. Il Codice, secondo la filosofia di Pergo, non rappresenta solo un adempimento burocratico, ma un momento di riflessione e di stimolo che può diventare un'occasione di sviluppo e di evoluzione del sistema dei valori e, poi, dei comportamenti delle persone.

Il presente documento, da trasmettere ai nostri partner, contiene la descrizione dei principi dell'etica professionale su cui da sempre poggiano le nostre attività.

Pergo ha l'intenzione di coltivare i rapporti con tutti i partner commerciali i quali sono convinti dei principi di tale Codice.

Allo scopo di raggiungere una forma di cooperazione ottimale ci assicuriamo che i nostri partner facciano propri questi principi e li rispettino.

Noi vogliamo che Pergo sia un'azienda in cui si lavora con piacere, all'interno di una cornice di agire corretto. Aspiriamo a una cultura aziendale caratterizzata da valori aziendali riconosciuti che sono costantemente rispettati e perciò profondamente radicati.

2. LA MISSIONE DI PERGO

La missione di Pergo è quella di:

- affermare una nuova realtà nel settore della consulenza di direzione e della formazione manageriale che si rivolge in particolare alle medie e piccole imprese;
- soddisfare le esigenze dei clienti con servizi creati prevalentemente "su misura".

3. DESTINATARI E DIFFUSIONE

Il presente Codice si rivolge a tutti i professionisti, soci, dipendenti, collaboratori, partner di Pergo e all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), denominati "Destinatari". Costoro devono conoscere e osservare le norme deontologiche in esso contenute, improntando ad esse la propria condotta.

Attraverso il Codice, Pergo, vuole, altresì, promuovere e comunicare all'esterno i valori guida che contraddistinguono le proprie metodologie di lavoro.

La consultazione del Codice è, quindi, aperta a chiunque volesse prenderne visione e, per tale ragione, lo stesso è stato pubblicato per esteso on line sul sito web www.pergo.uno.

Allo scopo di assicurare una corretta comprensione dei principi del Codice e per raccogliere eventuali segnalazioni e/o suggerimenti, periodicamente vengono organizzate delle sedute di aggiornamento con tutti gli stakeholder interni.

Pergo si impegna a:

- comunicare il presente Codice ai propri clienti;
- far firmare a tutti i dipendenti/collaboratori una dichiarazione in cui attestano di aver preso visione del Codice e in cui manifestano l'impegno ad agire sempre in conformità ai principi ivi indicati;
- diffondere la consapevolezza dei doveri e delle regole ad esso connessi;

4. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO – I VALORI NEI QUALI CI RICONOSCIAMO

4.1 Integrità'

Pergo è un'azienda in cui la legalità, la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire.

4.2 Eccellenza e professionalità'

Pergo mette a disposizione dei clienti la propria esperienza per rispondere al meglio ai loro bisogni al fine di garantire l'eccellenza nell'offerta di servizi "su misura" utilizzando le migliori competenze a disposizione nei settori di riferimento.

Pergo considera di fondamentale importanza che il proprio personale operi con diligenza, accuratezza, professionalità, perseguendo un continuo miglioramento dei servizi offerti. A tale scopo Pergo si impegna a investire nello sviluppo delle competenze dei collaboratori fornendo agli stessi opportuni strumenti di formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale.

4.3 Attenzione alle persone

Pergo è consapevole del proprio ruolo nell'ambito della missione che gli è stata affidata dai soci.

Le Risorse Umane sono riconosciute come il più grande patrimonio di ogni azienda. Per questo motivo Pergo assicura lo sviluppo professionale dei collaboratori delle aziende clienti, ovvero di coloro che partecipano direttamente alle iniziative formative.

4.4 Responsabilità personale

Lavorare in Pergo comporta un impegno ad instaurare un rapporto fiduciario con i propri colleghi e, più in generale, con tutti gli interlocutori. È ritenuto essenziale impegnarsi con lealtà per conseguire gli obiettivi aziendali con la consapevolezza dei propri compiti e delle proprie responsabilità.

4.5 Coerenza

Essere coerenti significa per ognuno impegnarsi ad attuare quotidianamente in ogni azione la missione, i valori e i principi di funzionamento dell'azienda. Essi sono ritenuti base fondante della pianificazione strategica, degli obiettivi e della gestione operativa.

4.6 Conflitti di interesse

Durante il compimento delle sue attività, Pergo opera in maniera tale da evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse che possa essere reale o anche solo potenziale.

Nella categoria "Conflitti di interessi" rientrano, a prescindere dai casi stabiliti dalla legge, anche quelle situazioni in cui un collaboratore durante la sua attività lavorativa persegue degli interessi che non corrispondono a quelli aziendali, al solo scopo di procurarsi un vantaggio personale.

4.7 Segretezza e riservatezza

Pergo non abusa delle informazioni riservate e non ne trae alcun vantaggio illecito.

I destinatari del Codice, oltre a rispettare l'obbligo del segreto professionale, devono assicurare la massima riservatezza in relazione alle notizie e alle informazioni apprese dai propri clienti e dai portatori d'interesse con cui entrano in contatto, nell'osservanza delle norme giuridiche vigenti e di quelle espressamente previste per il trattamento dei dati personali. L'impegno di Pergo è rivolto a creare le condizioni affinché la riservatezza sia mantenuta da tutti coloro che, a qualunque titolo, operano al suo interno e per suo conto.

4.8 Qualità ed eccellenza del servizio

La soddisfazione del cliente rappresenta un elemento fondamentale per la crescita di Pergo che intende essere percepita come fornitore di soluzioni, capace di comprendere i bisogni e di offrire servizi di qualità elevata. È per questo che Pergo è anche certificata secondo la nuova norma UNI EN ISO 9001:2015.

4.9 Salute e sicurezza

L'integrità fisica e morale dei collaboratori è considerata come valore primario da parte di Pergo, la quale si fa carico di garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salutar.

4.10 Innovazione e miglioramento continuo

Pergo si pone l'obiettivo di introdurre ai diversi livelli organizzativi tutti gli aspetti dell'innovazione "utile e possibile": tecnologica, organizzativa, gestionale e di processo. Pergo intende agire ogni giorno per il miglioramento concreto delle proprie attività. È volontà di Pergo sostenere e promuovere l'attitudine al cambiamento di tutti i collaboratori a vario titolo.

4.11 Parità di Genere

Inoltre, Pergo si sta impegnando nell'incentivare e favorire politiche volte a ridurre il divario di genere. Introducendo queste misure l'organizzazione si pone una serie di obiettivi quali ad esempio: accrescere l'inclusione femminile, promuovere la trasparenza, ridurre il "gender pay gap" e tutelare la maternità, secondo la prassi UNI PdR 125:2022.

4.12 Sostenibilità

Negli ultimi anni Pergo ha intrapreso un percorso di avvicinamento e sensibilizzazione in merito alle tematiche della sostenibilità ambientale e sociale. L'attenzione alla sostenibilità si è concretizzata con l'ottenimento della certificazione "sistema gestione ambiente", secondo la norma UNI EN ISO 14001:2015. Grazie a questo attestato Pergo si propone come partner qualificato ed affidabile per tutti i clienti che desiderano incorporare e far rispettare i requisiti di sostenibilità all'interno della propria catena di fornitura.

5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

La presente sezione illustra le regole di comportamento cui devono improntare il proprio operato i soggetti destinatari del Codice per uniformarsi ai principi ed ai valori di Pergo.

5.1 Rapporti con i clienti

I clienti sono tutti coloro che usufruiscono a vario titolo dei servizi offerti da Pergo e rappresentano il capitale fondamentale di Pergo.

Pergo si impegna, nei confronti dei propri clienti, al raggiungimento e al mantenimento dei più elevati standard di qualità dei servizi offerti, allineandosi in ogni caso ai target di qualità richiesti dalla clientela e orientando la propria azione verso l'eccellenza della performance.

I contratti stipulati con i clienti sono improntati a criteri di semplicità, chiarezza e comprensibilità, evitando il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole, al fine della creazione di un solido rapporto ispirato ai generali valori di correttezza, onestà e professionalità.

Trattamenti dei dati

Nel trattamento dei dati personali dei clienti, Pergo si attiene alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 196/2003 recante il Codice in materia di protezione dei dati personali.

Dove necessaria, viene conseguita un'informativa sulla privacy che individua

- finalità e modalità del trattamento
- eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati
- informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso di cui all'Art. 13 del D.Lgs. 196/2003 stesso.

Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso specifico al trattamento dei loro dati personali. È fatto obbligo al personale il trattamento dei dati con la massima discrezione e riservatezza soprattutto nei confronti dell'interno. La stessa procedura viene applicata anche per la gestione telematica delle informazioni e dei dati personali.

Soddisfazione dei clienti

Pergo ritiene di fondamentale importanza il mantenimento degli elevati standard di qualità per le proprie prestazioni nonché l'ottimizzazione della soddisfazione dei clienti. Questa finalità è supportata per mezzo dei procedimenti interni e delle tecnologie informative e viene inoltre appoggiata dalle direttive e dai processi di organizzazione certificati ISO.

5.2 Rapporti con i collaboratori (dipendenti e consulenti esterni)

Le risorse umane sono elemento prezioso per l'esercizio delle attività aziendali. La professionalità, capacità, correttezza, lealtà e dedizione del personale impiegato (dipendenti e consulenti esterni) sono condizione essenziale per il conseguimento degli obiettivi societari.

È impegno di Pergo garantire in via generale il rispetto dei diritti dei lavoratori e l'adozione di misure atte a garantire sicurezza e salubrità sul posto di lavoro.

I dipendenti di Pergo sono tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro continuativo con la Società.

I consulenti esterni di Pergo sono tutti coloro che svolgono la propria attività professionale per Pergo in modo non continuativo o non esclusivo (a titolo esemplificativo ma non esaustivo i docenti, i coordinatori esterni, i consulenti qualità, i consulenti fiscali, i consulenti legali).

Selezione, valorizzazione e formazione dei collaboratori

Pergo è consapevole che il raggiungimento di traguardi aziendali e il mantenimento degli standard qualitativi dipendono dalla presenza di dipendenti e collaboratori qualificati e leali che costituiscono un bene intangibile di primario valore. In quest'ottica, la creazione e conservazione di un ambiente di lavoro sereno e propositivo sono considerati fattori di primaria importanza.

Dipendenti: Pergo garantisce ai propri dipendenti un percorso formativo volto a coniugare le esigenze di crescita aziendale con il fabbisogno formativo espresso dai lavoratori stessi.

Consulenti esterni: la selezione dei collaboratori esterni prende in considerazione le competenze tecniche, l'affidabilità, la convenienza economica, la rispondenza dei collaboratori alle procedure di qualità adottate da Pergo, le credenziali degli stessi, nonché la capacità dei collaboratori di garantire il rispetto della legge e del presente Codice. Pergo non seleziona collaboratori esterni per ottenere vantaggi diversi dalla prestazione professionale del collaboratore stesso.

Conflitto di interessi

I collaboratori devono evitare e segnalare tempestivamente situazioni che possano mettere in conflitto i propri interessi con quelli di Pergo e, in particolare, quelli tra le attività economiche e finanziarie personali e familiari e le mansioni ricoperte all'interno di Pergo, astenendosi dal trarre vantaggio dalla loro posizione e agendo sempre in modo imparziale nel miglior interesse di Pergo.

I seguenti esempi rappresentano delle chiare situazioni di conflitti di interessi che sono da evitare e la cui mancata osservanza può avere rispettive conseguenze legali come richieste di risarcimento danni, licenziamento o dimissione, ecc.:

- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso enti finanziatori, clienti, fornitori, concorrenti, consulenti;
- avere, direttamente o tramite parenti o affini entro il secondo grado, interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di clienti, fornitori, concorrenti, terzi contraenti o delle relative società controllanti o ricoprirvi ruoli di amministrazione o controllo;
- accettare somme di denaro, agevolazioni personali oppure regali per sé stessi da persone, aziende o enti che sono, o intendono entrare, in rapporti di affari con Pergo;
- acquisire o conservare i diritti di proprietà di clienti, fornitori o concorrenti di Pergo;
- trarre vantaggi personali da una possibilità d'affari che spetta palesemente a Pergo oppure che sfrutta in maniera illecita la proprietà intellettuale di Pergo.

Chiunque ravvisi la sussistenza di un potenziale conflitto di interessi è tenuto a darne comunicazione all'ODV e ad astenersi dall'intervenire nel processo operativo o decisionale in potenziale conflitto.

Omaggi, regali e donazioni

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e vantaggi di altro genere a pubblici ufficiali, dipendenti pubblici o privati per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Il personale di Pergo non deve accettare/promettere/offrire denaro, benefici materiali o altri vantaggi di qualsiasi natura – che non siano atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti. Chiunque, facente parte qualunque titolo dell'organizzazione Pergo, riceva direttamente o indirettamente omaggi o trattamenti di favore o richieste in tal senso da parte di terzi dovrà respingerli e informare immediatamente l'OdV.

Tutela dell'integrità fisica e morale

Pergo si impegna a garantire un ambiente di lavoro conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Pergo richiede che ciascun dipendente e collaboratore contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro sicuro e pulito e a promuovere un clima di reciproco rispetto.

Trasparenza e correttezza dell'informazione e delle registrazioni contabili

Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, riferibili a Pergo, è tenuto ad informare il proprio responsabile per ottenere, se richiesta dalle procedure, la sua autorizzazione e a conservarne l'evidenza documentale per un'eventuale verifica.

Ogni dipendente è responsabile che la documentazione a lui affidata sia custodita e conservata in Pergo. Nell'attività di contabilizzazione dei fatti di gestione, il personale di Pergo deve rispettare la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione, oltre ad essere stata autorizzata, sia correttamente registrata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Pergo condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare la correttezza e la veridicità di dati e informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge o diffuse al pubblico o dirette alle autorità di controllo o ai revisori contabili.

Riservatezza e tutela della privacy dei collaboratori

Pergo, si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali contenute nel Codice sulla protezione dei dati di cui al D.Lgs. 30.06.2003, n. 196.

Con riferimento a tale normativa e al trattamento dei dati personali dei collaboratori, Pergo informa ciascun collaboratore sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte di Pergo, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e adotta le opportune misure per garantire la riservatezza.

Risorse e strumenti aziendali

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare le risorse e gli strumenti aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi nonché con le normative vigenti in materia. Parimenti, è cura dei collaboratori, non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro, di terzi o anche di Pergo.

I collaboratori sono autorizzati ad utilizzare i supporti informatici e le connessioni ad Internet aziendali solo per fini relativi al proprio impiego con il divieto di mantenere su computer o su altri supporti informatici di Pergo documenti di carattere personale o programmi la cui installazione non sia stata autorizzata o violi diritti della proprietà intellettuale di terzi. Inoltre si impegnano a rispettare le leggi relative alla tutela del diritto d'autore.

Trasparenza e veridicità delle informazioni

Tutti i collaboratori nel loro rapporto di lavoro con Pergo devono garantire la veridicità, la trasparenza, l'accuratezza e la completezza della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza. Ogni collaboratore è responsabile della documentazione a lui affidata.

Tutela della sicurezza e della salute

Pergo, impegnandosi nella diffusione della cultura della salute e sicurezza, informa i propri consulenti dei rischi che possono incontrare negli ambienti in cui svolgono le proprie prestazioni per la Società.

5.3 Rapporti con i fornitori

I fornitori sono tutti coloro di cui Pergo a vario titolo si avvale per acquisire beni, servizi, risorse o prestazioni necessari allo svolgimento delle proprie attività e che contribuiscono a determinare la qualità dei servizi resi al cliente.

Correttezza, buona fede e rispetto dei valori e principi

Le relazioni di Pergo con i propri fornitori sono impostate su criteri di correttezza e buona fede negoziale, nel rispetto dei valori e principi del Codice.

I fornitori sono tenuti al rispetto degli impegni presi in base ai parametri commerciali di efficacia/efficienza previsti,

Selezione e pagamento dei fornitori

La selezione dei fornitori si basa su valutazioni obbiettive, secondo principi di trasparenza, imparzialità, correttezza, qualità, economicità, innovazione, continuità, lealtà, puntualità ed eticità nella più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

5.4 Rapporti con la pubblica amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intende l'insieme dei soggetti, di diritto pubblico o privati, che svolgono una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio", con i quali Pergo si interfaccia nello svolgimento delle proprie attività.

Correttezza e trasparenza negoziale

Pergo si impegna al rispetto della correttezza e della trasparenza negoziale.

Qualsiasi trattativa, richiesta, o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione deve essere volto alla massima trasparenza e deve essere intrattenuto nel rispetto delle funzioni e dei ruoli attribuiti in base alla legge, nonché in spirito di massima collaborazione. Le persone coinvolte non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni delle controparti, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione. Qualora Pergo utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, questi dovrà accettare per iscritto i principi del presente Codice.

Finanziamenti

Pergo garantisce la correttezza e la completezza della documentazione predisposta per ottenere dalla Pubblica Amministrazione (Unione Europea, Stato, Enti Locali) contributi, finanziamenti, autorizzazioni e concessioni.

5.5 Rapporti con la collettività

Sponsorizzazioni e liberalità

Pergo si impegna a contribuire, per quanto possibile, al sostegno di iniziative sociali, sportive e culturali che consentano di promuovere i valori e principi della Società stessa, che reputa fondamentali la promozione della qualità della vita e lo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera.

Concorrenza leale

Pergo riconosce il valore della concorrenza libera, aperta e leale. Pertanto, i suoi dipendenti e i suoi collaboratori esterni sono impegnati all'osservanza delle leggi in materia.

6. MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE E SANZIONI

6.1 Attuazione e rispetto del codice

L'applicazione del Codice è demandata al Consiglio di Amministrazione, che si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i destinatari dello stesso. La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto organico, di lavoro o di collaborazione, e comportare il risarcimento dei danni derivati a Pergo.

6.2 Compiti dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV è l'organo di controllo preposto a vigilare sull'applicazione dei principi contenuti nel Codice e a contribuire nella definizione dei provvedimenti disciplinari/sanzionatori per le gravi violazioni.

All'OdV, tra le varie attività di propria competenza, sono affidati i compiti di:

- vigilare sull'osservanza del Codice e sulla diffusione del medesimo presso tutti i destinatari;
- chiarire dubbi interpretativi;
- gestire le segnalazioni ricevute;
- contribuire alla definizione dei provvedimenti disciplinari/sanzionatori per le gravi violazioni;
- proporre modifiche al contenuto del Codice per adeguarlo al mutevole contesto normativo ed organizzativo in cui Pergo si trova ad operare.

6.3 Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

I destinatari del presente Codice sono tenuti ad attenersi ai principi comportamentali in esso descritti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Pergo può giustificare una condotta in violazione e/o in difformità di tali disposizioni. Qualora il Destinatario venga a conoscenza di situazioni o comportamenti contrari ai principi espressi dal Codice deve, come da apposita procedura "Segnalazione all'Organismo di Vigilanza", informare immediatamente l'OdV.

Si ricorda che l'obbligo di informare il datore di lavoro di eventuali comportamenti contrari al Codice rientra nel più ampio dovere di diligenza ed obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro.

Le segnalazioni possono essere inviate:

- tramite posta elettronica all'indirizzo odv@pergo.uno
- tramite posta ordinaria all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la Pergo S.a.s. Via Roma, 60 – 22070 Senna Comasco (CO).

Il modulo per le segnalazioni è reperibile sul sito internet della società, www.pergo.uno, alla sezione D.Lgs. 231/01 oppure sulla "bacheca Pergo" nella cartella D.Lgs. 231/01 all'interno della procedura denominata "Segnalazione all'Organismo di Vigilanza".

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

6.4 Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Codice rappresenta regole vincolanti per tutti i destinatari, la violazione delle quali va sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso ad opera della magistratura. Ogni eventuale violazione dei suddetti principi rappresenta, se accertata:

1. nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2104 cod. civ. e dell'art. 2106 cod. civ.
2. nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto ai sensi dell'art. 2392 cod. civ.
3. nel caso di soggetti esterni, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

L'OdV verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i destinatari, sin dal sorgere del loro rapporto con Pergo, circa l'esistenza ed il contenuto del presente apparato sanzionatorio. In caso di violazione delle norme contenute nel presente Codice, l'OdV, svolte le opportune indagini e le proprie valutazioni, valuta in ordine alla sussistenza o meno di dette violazioni e propone alla direzione di Pergo l'adozione dei provvedimenti opportuni e l'eventuale irrogazione di sanzioni. Pergo si impegna a prevedere e comminare con coerenza, imparzialità ed uniformità sanzioni proporzionate alle violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione del rapporto di lavoro (CCNL).

7. CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE

Pergo interpreta il Codice come strumento volto a promuovere e stimolare comportamenti eticamente positivi. Pertanto, al fine di assicurare l'effettività e l'efficacia del presente Codice non è stato predisposto un sistema sanzionatorio formale e dissuasivo. In caso di violazione dei principi in esso contenuti, a seconda della gravità, verrà esaminato, da parte della direzione, il caso specifico. Le conseguenze saranno decise sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, tenuto conto delle specifiche circostanze che hanno determinato l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi etici descritti.

8. ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

L'adozione del presente Codice è stata deliberata dalla direzione e dal RSGI di Pergo ed ogni modifica dovrà essere sottoposta alla loro approvazione.

La direzione

