

VIPING S.R.L.

CODICE ETICO

APPROVATO IN DATA 15/12/2025

Rev.	Data	Descrizione modifica
00	03/12/2025	Prima stesura

SOMMARIO**Sommario**

1. PREMESSA.....	3
1.1 Ambito di applicazione e destinatari.....	3
2. PRINCIPI AZIENDALI.....	4
2.1 Aderenza e rispetto delle leggi.....	4
2.2 Onestà e correttezza.....	4
2.3 Efficienza.....	5
2.4 Riservatezza: uso e tutela delle informazioni aziendali e dei clienti.....	5
2.5 Tutela della privacy del lavoratore.....	5
2.6 Tutela della personalità individuale.....	6
2.7 Pari opportunità e dignità sul lavoro.....	6
2.8 Imparzialità.....	7
2.9 Ripudio delle organizzazioni criminali.....	7
3. RAPPORTI CON I TERZI.....	7
3.1 Rapporti con i Clienti.....	7
3.2 Rapporti con i Fornitori.....	8
3.3 Rapporto con i collaboratori esterni/consulenti.....	9
3.4 Rapporti con Società del Consorzio, Consorziati e partner commerciali.....	9
3.5 Rapporti con la committenza.....	9
3.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	10
3.7 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI.....	11
3.8 Regalie e benefici.....	11
3.9 Antiriciclaggio.....	11
4.TUTELA DELL'AMBIENTE.....	12
5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	12
6. Modalità attuative.....	13
6.1 Osservanza del Codice etico.....	13
6.2 Diffusione formazione e aggiornamento.....	14
6.3 Il Sistema sanzionatorio.....	15

1. PREMESSA

Viping S.r.l. è una Società fondata nel 1981 che offre servizi di pulizia, traslochi e manutenzione del verde per aziende, enti pubblici e privati su tutto il territorio Toscano e Ligure.

La Viping fa parte del Consorzio Viping, con sede legale in Lucca, Via di Tiglio, 1697 (LU), P.I. 01818700468 (di seguito il "Consorzio"), nato dall'unione delle migliori e più qualificate aziende di servizi rivolte al pubblico e all'industria.

La Viping è anche consorziata del Consorzio Leonardo Servizi e Lavori Società Cooperativa Consortile Stabile e del consorzio New Service.

La Viping S.r.l. ha deciso di adottare un **Codice Etico** (di seguito anche solo "Codice"), contenente i valori ed i principi di comportamento a cui la stessa ritiene indispensabile attenersi nello svolgimento delle attività richieste per il perseguimento dei fini ad essa propri, sia internamente alla compagine aziendale, sia nei rapporti con i soggetti esterni. Il rispetto di questi principi consentirà alla Viping S.r.l. di rimanere una società con elevati standard etici e morali, nell'ottica del rafforzamento dei valori fondamentali di giustizia, onestà, integrità, attenzione per le persone e per l'ambiente, liceità nel lavoro e negli affari.

1.1 Ambito di applicazione e destinatari

Il Codice recepisce e fa propri i "Principi Aziendali" che definiscono i valori fondamentali che la Società ha adottato.

Sono tenuti al rispetto delle norme del presente Codice, l'amministratore, i dipendenti, il Sindaco revisore, i collaboratori, nonché coloro che operano a qualsiasi titolo direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, per la Viping S.r.l. (consulenti, agenti, appaltatori, fornitori e clienti, partner di ATI, Società del Consorzio, Società consorziate), di seguito "Destinatari".

La Viping promuove la conoscenza e l'osservanza del presente Codice e dei relativi aggiornamenti tra i suddetti Destinatari che sono, pertanto, tenuti a conoscerne il contenuto ed a attenersi, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni.

2. PRINCIPI AZIENDALI

Tutti i Destinatari delle disposizioni del presente Codice Etico, nello svolgimento della propria attività lavorativa, devono adottare comportamenti conformi ai principi etici generali di seguito riportati:

2.1 Aderenza e rispetto delle leggi

La conformità dei comportamenti alle leggi è un requisito inderogabile per tutti i Destinatari. Ogni Destinatario deve impegnarsi all'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti. Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi ai quali è dedicato e nessun obiettivo personale e/o della Società può essere perseguito e realizzato in violazione delle leggi. Il Destinatario deve essere, quindi, a conoscenza dei comportamenti appropriati e delle implicazioni relative alla propria attività. Se il Destinatario viene a conoscenza della violazione di normative da cui può scaturire un rischio di coinvolgimento della Società, deve immediatamente segnalarlo all'Organismo di Vigilanza.

2.2 Onestà e correttezza

Il perseguimento dell'interesse della Viping non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza e onestà. I Destinatari non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Nella conduzione di qualsiasi attività di Viping devono sempre essere evitate le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in posizione di conflitto di interesse. Si ritiene sussistente un conflitto di interesse sia nel caso in cui un Destinatario persegua un obiettivo diverso da quello perseguito da Viping o si procuri volontariamente un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse dell'azienda sia nel caso in cui i rappresentanti dei consumatori, degli appaltatori, dei subappaltatori, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche o private, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

I Destinatari evitano situazioni di conflitto di interesse in conformità alle normative applicabili e in ogni caso ne danno tempestiva comunicazione.

2.3 Efficienza

In ogni attività lavorativa deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati.

La Società si impegna, altresì, a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

2.4 Riservatezza: uso e tutela delle informazioni aziendali e dei clienti

I Destinatari mantengono riservate le notizie e le informazioni costituenti patrimonio aziendale o inerenti l'attività di Viping e del Conzorzio.

Il Destinatario che venga a conoscenza di informazioni confidenziali non di pubblico dominio deve evitarne la divulgazione (compresi amici e familiari), se non formalmente autorizzato.

I dati personali e "sensibili" devono essere trattati nel rispetto delle leggi in vigore che disciplinano la materia della privacy.

Il trattamento informatico dei dati stessi deve essere sottoposto ad appropriati controlli di sicurezza, al fine di salvaguardare la società da indebite intrusioni, manomissioni od usi illeciti.

La Viping si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri clienti, sia in riferimento ad informazioni strategiche dell'azienda cliente sia a dati personali.

2.5 Tutela della privacy del lavoratore

La privacy del lavoratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al lavoratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei lavoratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun lavoratore, delle norme a protezione della privacy.

2.6 Tutela della personalità individuale

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi lavoratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, nonché la pari dignità dei sessi negli inquadramenti professionali, nei livelli retributivi e nelle opportunità di sviluppo e di avanzamento di lavoratori e collaboratori.

La Società promuove come irrinunciabile la tutela della libertà e della personalità individuale.

Essa ripudia qualunque attività che possa comportare ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

Per garantire il pieno rispetto della persona, la società è impegnata a rispettare e a far rispettare al Destinatario la normativa vigente a tutela del lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile.

2.7 Pari opportunità e dignità sul lavoro

La Viping garantisce la pari opportunità di genere, consentendo una crescita professionale, sino ai livelli apicali, basata sulla valorizzazione delle competenze professionali e delle capacità personali, ad ogni dipendente.

La selezione, l'assunzione, la formazione e lo sviluppo del personale avvengono senza discriminazioni per età, disabilità, genere, stato civile, maternità, etnia, religione, credo, sesso e orientamento sessuale.

La Società si impegna a favorire un ambiente di lavoro privo di pregiudizi e libero da molestie, nel rispetto della personalità e dignità dei lavoratori.

I dipendenti hanno il dovere di cooperare con la Società al fine di assicurare che il presente Codice garantisca le pari opportunità e prevenga discriminazioni, molestie e mobbing.

Ogni Destinatario che venga a conoscenza di commissioni di atti o comportamenti che possano costituire una violazione a questo impegno deve, salvi gli obblighi di legge, comunicarlo subito ai suoi superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

La Società non tollera alcuna forma di molestia e intimidazione posta in essere tra dipendenti oppure verso stakeholder esterni.

Il dipendente che commette discriminazioni, mobbing, molestie, intimidazioni e, in generale, comportamenti che violano la dignità altrui, sarà passibile di provvedimento disciplinare, ferme restando eventuali responsabilità di carattere penale.

2.8 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi *stakeholder* (a titolo esemplificativo e non esaustivo: i rapporti con i clienti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), la Società evita ogni

discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

2.9 Ripudio delle organizzazioni criminali

La Società è consapevole del rischio che organizzazioni criminali possano condizionare l'attività d'impresa, strumentalizzando per il conseguimento di vantaggi illeciti ed è impegnata nella prevenzione e nel contrasto del rischio di infiltrazione criminale all'interno della propria organizzazione.

Al tal fine, tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti al rispetto delle regole stabilite dalla Società per la valutazione dell'affidabilità dei diversi soggetti che hanno rapporti con la stessa (personale, fornitori di beni e servizi, distributori, clienti).

I pagamenti e altre transazioni finanziarie devono essere effettuati tramite intermediari autorizzati, in modo che ne sia garantita la tracciabilità, sulla base di idonea documentazione.

Salvo deroghe adeguatamente motivate, non sono ammesse cessioni del credito o del debito a terzi.

Sono esclusi dal predetto divieto, senza necessità di specifica motivazione, i contratti di factoring, cessione o anticipazione o aventi natura equipollente, sottoscritti con istituti di credito o altre società specializzate nell'attività di gestione e riscossione dei crediti.

È fatto divieto a tutti i destinatari del presente Codice di sottostare a richieste estorsive di qualsiasi tipo da chiunque formulate; ciascun destinatario è in ogni caso tenuto ad informarne l'Organismo di Vigilanza e l'Autorità di Polizia.

3. RAPPORTI CON I TERZI

3.1 Rapporti con i Clienti

Il patrimonio fondamentale della Viping è rappresentato dai clienti costituiti principalmente da aziende, enti pubblici e privati alle quali vengono offerti servizi di pulizia, traslochi e manutenzione del verde.

La Viping S.r.l. garantisce ai propri clienti la massima utilità e soddisfazione offrendo uno staff tecnico altamente qualificato e specializzato, certificata ISO 9001 garantisce ai Clienti, acquisiti e potenziali, una buona gestione organizzativa ed il rispetto dei requisiti contrattuali e normativi per i propri servizi.

Il Cliente deve essere adeguatamente informato circa i servizi offerti e deve essere messo nelle condizioni di operare scelte consapevoli e basate su elementi reali e riscontrabili.

Verso tutti i Clienti è vietata qualsiasi forma di pubblicizzazione ingannevole o fuorviante dei servizi forniti dalla Viping, di informazione tendente a non consentire allo stesso una valutazione basata su elementi oggettivi e trasparenti, nel tentativo di riuscire ad aggiudicarsi (attraverso informazioni non veritiere o la strutturazione di offerte che non potranno essere successivamente pienamente rispettate) gare pubbliche o contratti.

Viene fatto divieto assoluto di offrire/ricevere, direttamente o indirettamente, a/da clienti regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un interesse o vantaggio (es. aggiudicazione di gare o contratti), anche se non economico.

3.2 Rapporti con i Fornitori

La scelta dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono ispirati da valori di correttezza, imparzialità, equità nel prezzo, qualità del bene e/o del servizio, confrontando le varie offerte richieste e valutando le garanzie prestate relativamente a quanto promesso.

La Società deve tenere verso i fornitori un comportamento onesto, trasparente, riservato, rispettoso delle leggi vigenti e del presente Codice.

La scelta dei fornitori deve essere effettuata secondo criteri oggettivi di competitività, qualità, economicità e integrità. Ogni eccezione deve essere adeguatamente giustificata e documentata.

Il Destinatario deve comunicare se un fornitore non intende attenersi al rispetto del Codice, in modo che la società possa prendere opportuni provvedimenti, che possono arrivare fino all'interruzione del rapporto.

La Società chiede ai propri fornitori, il rispetto dei principi etici contenuti nel presente Codice. A tale proposito, la Società inserirà nei contratti apposite clausole contrattuali che informino sulle conseguenze che comportamenti contrari a tali regole possono avere per i contraenti.

La Viping vieta di ricevere/offrire regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) da parte di/a fornitori potenziali o effettivi, anche se di modico valore.

Il compenso da corrispondere ai fornitori dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla parte contrattuale né in un Paese diverso da quello delle parti contrattuali

3.3 Rapporto con i collaboratori esterni/consulenti

La Società può immediatamente interrompere ogni rapporto di lavoro instaurato con collaboratori esterni/consulenti che non accettino di attenersi al presente Codice Etico.

La Società che individui il comportamento di un collaboratore esterno/consulente non aderente al presente Codice è tenuto alla tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

3.4 Rapporti con Società del Consorzio, Consorziati e partner commerciali

La Viping promuove azioni informative e di sensibilizzazione per far conoscere il Codice Etico alle Imprese del Consorzio Viping e degli altri Consorzi di cui fa parte, oltre che ai partner che collaborano con essa. A questi soggetti è chiesto esplicitamente di aderire al Codice Etico adottato dalla stessa Viping e di diffonderne i contenuti al proprio personale e di garantirne il rispetto.

La Viping sviluppa relazioni di partnership (es. ATI) con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, impostando tali rapporti nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

La Viping promuove con le Società del Consorzio e con i partner commerciali, accordi trasparenti e collaborativi, valorizzando le sinergie e impegnandosi a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza del partner, dal quale si aspetta un identico comportamento.

3.5 Rapporti con la committenza

I contratti e le comunicazioni con i committenti, compresi i messaggi pubblicitari ed il contenuto del sito internet aziendale, devono essere chiari e semplici, formulati con il linguaggio il più vicino possibile a quello normalmente adoperato dagli interlocutori. Tutte le comunicazioni ed i contratti devono, altresì, essere conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette e devono infine essere completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del committente. Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni ed impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

3.6 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Viping non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da soggetti terzi o personale interno quando si possa configurare, anche solo astrattamente, un conflitto d'interesse.

I soggetti terzi o il personale interno che operano per conto di Viping S.r.l., hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza.

Le persone incaricate da Viping S.r.l. di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, gara, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione (es. clienti pubblici o privati che svolgono una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio") non devono per nessuna ragione cercare di influenzare impropriamente le decisioni dei rappresentanti della Pubblica Amministrazione.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto istituzionale con rappresentanti della Pubblica Amministrazione non possono essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- proporre, in nessun modo, opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare, direttamente o indirettamente, i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i rappresentanti della Pubblica Amministrazione a fare, o ad omettere di fare, qualcosa in violazione delle leggi dell'ordinamento cui essi appartengono
- porre in essere i presupposti per qualsiasi situazione di conflitto di interessi con la Pubblica Amministrazione;
- aderire a qualsiasi richiesta di contributi e sponsorizzazioni, che possono influenzare la trattativa d'affari o favorire Viping S.r.l. in caso di controlli/ispezioni/verifiche da parte della Pubblica Amministrazione;
- negare, nascondere o ritardare alcuna informazione richiesta dalle Autorità Pubbliche / Autorità di Vigilanza e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, impegnandosi al contrario a collaborare attivamente nel corso di eventuali procedure istruttorie;
- offrire regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) ai rappresentanti della Pubblica Amministrazione, anche se di modico valore.

3.7 Contributi e sponsorizzazioni

La Viping potrà contribuire ad iniziative o proposte provenienti da enti ed associazioni, di non recente costituzione, con regolari statuti ed atti costitutivi che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le sponsorizzazioni, tutte documentabili, possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, della cultura, dello sport o dello spettacolo (purché, ben noti, affidabili e con un'eccellente reputazione in quanto a onestà e integrità).

3.8 Regalie e benefici

Riportandosi a quanto indicato nei paragrafi 3.1, 3.2, 3.6, si ribadisce che non è ammessa alcuna forma di regalo (che possa essere anche solo interpretata come tale) eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o che sia comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Viping.

La Viping si astiene in ogni caso da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai Codici etici – se noti – delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

3.9 Antiriciclaggio

Viping e tutte le persone che operano per esso non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività delittuose in qualsivoglia forma o modo; quindi, devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, fornitori, collaboratori e terzi in genere, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

4.TUTELA DELL'AMBIENTE

L'ambiente è un bene primario che la Viping s'impegna a salvaguardare, assicurando il pieno rispetto delle norme vigenti in materia.

La Viping ha conseguito la Certificazione ISO 14001 che è impostata sui principi di un sistema di gestione che prevede le fasi di pianificazione, esecuzione, controllo e azioni di miglioramento; l'applicazione della norma ISO 14001 definisce i requisiti più importanti per individuare, controllare e monitorare gli aspetti ambientali di qualsiasi Organizzazione che abbia una politica ambientale.

La Società promuove, presso i propri lavoratori e collaboratori, la cultura del rispetto e della tutela dell'ambiente naturale nello svolgimento dell'attività lavorativa; asseconda le aspettative dei propri committenti relativamente alle questioni ambientali, assumendo ogni idoneo strumento di tutela e cautela e condanna qualsiasi forma di danneggiamento e compromissione del contesto ambientale in cui opera.

In particolare, è fatto espresso divieto di abbandono e deposito incontrollati di rifiuti sul suolo e nel suolo e di immissione di rifiuti di qualsiasi genere, allo stato solido o liquido, nelle acque superficiali e sotterranee.

5. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Viping si impegna a garantire la migliore tutela delle condizioni di lavoro al fine di salvaguardare la salute, la sicurezza e l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della personalità di ciascuno.

La Viping fornisce ai propri dipendenti formazione, informazioni generali e specifiche ed ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni di salute e sicurezza. Tutto il personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Per tale ragione non saranno tollerati sul posto di lavoro l'uso di droghe, l'abuso di alcolici o l'assunzione di farmaci illegali e comportamenti lesivi del rispetto tra i dipendenti stessi e delle mansioni assegnate.

La Società si impegna, altresì, in coerenza con le Linee Guida di Confindustria, ad esplicitare chiaramente e rendere noti i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese e sono attuate le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, coerenti con i seguenti principi:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

6. Modalità attuative

6.1 Osservanza del Codice etico

La Viping si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno anche al fine di presidiare eventi o circostanze che potrebbero generare violazioni del Codice Etico.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa della Viping S.r.l.; di conseguenza, tutti i Destinatari del Codice, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

La Viping S.r.l. promuove ed assicura l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico tramite organi di riferimento appositamente costituiti quale l'Organismo di Vigilanza.

L'inosservanza dei principi contenuti nel presente Codice è regolamentata nel Sistema Disciplinare. L'Organismo di Vigilanza, nel caso di violazioni, provvederà, in accordo con le funzioni aziendali competenti, all'adozione delle misure correttive opportune, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e del Contratto Collettivo Nazionale.

Chiunque può segnalare violazioni o sospette violazioni del Codice Etico della Società. La Viping si impegna ad assicurare la massima protezione dei dati di coloro che provvedono ad effettuare tali segnalazioni, garantendo che gli stessi non siano oggetto di alcuna forma di ritorsione o discriminatoria.

Eventuali misure ritorsive o discriminatorie ed il licenziamento adottate nei confronti del segnalante per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, sono nulle.

Le segnalazioni possono essere effettuate per iscritto all'Organismo di Vigilanza della Viping S.r.l. (al seguente indirizzo di posta elettronica: odv231@viping.it) o attraverso i canali indicati nell'apposito

protocollo adottato giusta le novità introdotte dal D.lgs. n. 24/2023, attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 in materia di whistleblowing.

6.2 Diffusione formazione e aggiornamento

La Viping promuove la conoscenza e l'attuazione del Codice a tutti i livelli dell'organizzazione e ne garantisce il periodico aggiornamento.

La Viping si impegna ad assumere iniziative periodiche di formazione di dipendenti e collaboratori sulle finalità e contenuti del Codice, in particolare all'atto della loro ammissione e assunzione, nonché iniziative di informazione e sensibilizzazione sui medesimi temi.

La promozione del Codice è finalizzata a favorire la più ampia diffusione oltre che all'interno della Viping anche all'esterno, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale della società. Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettare le regole.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente discussi con l'Organismo di Vigilanza.

La Società si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e necessario.

6.3 Il Sistema sanzionatorio

La violazione dei principi e dei comportamenti del Codice lede il rapporto di fiducia instaurato tra la società ed il Destinatario.

La Viping può tutelarsi adottando ogni provvedimento del caso, cioè valutando per i propri dipendenti opportuni provvedimenti disciplinari, compreso il licenziamento, mentre per i terzi Destinatari si può configurare l'immediata interruzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 del Codice Civile.

Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della violazione accertata, il tipo e l'entità di ciascuna di esse sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);

- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) entità del danno eventualmente creato alla Società dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto e successive modifiche e integrazioni;
- e) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- f) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- g) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.