



Viglioli Franco & c. srl

43123 Parma – Strada Quarta, 51/a

info@vigliolifranco.it www.vigliolifranco.it

CODICE ETICO 25/03/2026

Sommario

1. Obiettivo
2. Rispetto delle norme e dei regolamenti
3. Condotta etica
4. I Destinatari del Codice Etico
5. Corruzione
6. Riciclaggio di denaro
7. Competizione leale
8. Occupazione leale e interazione sociale
9. Parità di genere
10. Collaboratori e tutela della Salute e della Sicurezza
11. Fornitori
12. Catena di approvvigionamento
13. Creazione di valore condiviso
14. Uso efficiente delle risorse e tutela dell'ambiente
15. Rispetto dei diritti umani
16. Dati sensibili e protezione delle informazioni
17. Conflitto di interessi
18. Tutela ed uso dei beni aziendali
19. Sistemi di incentivazione, attuazione, vigilanza e controllo
20. Gestione segnalazioni e Whistleblowing
21. Formazione

1. Obiettivo

Il Codice Etico stabilisce norme generali in termini di Compliance e condotta etica all'interno della VIGLIOLI FRANCO & C S.R.L. (di seguito La Società) , i principi generali di business, i nostri valori fondamentali e la nostra identità. Definisce gli standard per la nostra condotta, e stabilisce gli obiettivi per i quali lavoriamo e che vedono la valorizzazione della professionalità di tutti coloro che quotidianamente contribuiscono a rendere la Società una realtà unica nel suo settore: Direzione, Soci, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti, Professionisti esterni. Il codice di condotta deve essere rispettato dai soci, dalla direzione, dagli amministratori, dai responsabili e da tutti gli altri dipendenti, ivi compresi consulenti dell'azienda in tutte le loro attività.

2. Rispetto delle norme e dei regolamenti

Le violazioni di legge determinano l'irrogazione, da parte della competente Autorità Giudiziaria, delle sanzioni correlate alla specifica violazione commessa nel caso concreto e possono altresì determinare l'interdizione, in capo alla Società, dell'esercizio delle attività proprie tanto nel settore privato quanto nel settore pubblico ed esporre la Società a richieste di risarcimento dei danni correlati alle stesse violazioni di legge, con evidenti ripercussioni negative non solo a livello economico bensì anche a livello di immagine ed affidabilità nel mercato nazionale ed internazionale di operatività. La Società ha adottato formalmente il presente Codice Etico per definire con chiarezza l'insieme dei valori che la Società stessa riconosce, accetta, condivide e ritiene fondamentali per assicurare il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione dell'Azienda. La Società vigila sull'osservanza del Codice Etico con adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive. La Società non proseguirà alcun rapporto con coloro che non intendano allinearsi al principio di legalità, valore fondamentale nel cui pieno rispetto la Società opera.

3. Condotta etica

Condotta etica significa rispettare le regole e le disposizioni di legge. La Società si impegna quotidianamente nella valorizzazione della professionalità di tutte le persone delle cui competenze si avvale per perseguire lo scopo della massima soddisfazione dei propri Clienti attraverso la garanzia di affidabilità nel tempo dei prodotti e dei servizi erogati, nel rigoroso rispetto di tutte le norme, anche e soprattutto in tema di ambiente, sicurezza e di salute sul luogo di lavoro. La Società si impegna affinché i propri Soci, Amministratori, Responsabili, Dipendenti e Collaboratori si comportino in maniera eticamente corretta nell'esecuzione e nell'espletamento di tutte le attività commerciali e aziendali di loro competenza e loro demandate. Condotta etica significa anche identificare e rispettare lo spirito delle nostre esigenze interne, evitando ogni tentativo di aggirarle.

VALORE DELLA PERSONA: il valore della persona rappresenta un principio fondamentale al centro del quotidiano agire della Società che si impegna ad utilizzare l'ascolto ed il dialogo come strumenti di continuo miglioramento sia rispetto alle proposte di soluzione alla clientela sia rispetto alla valorizzazione della personalità e della competenza dei propri dipendenti e collaboratori.

DIRITTI UMANI: valore primario perseguito dalla Società è il pieno rispetto dei diritti umani di cui viene promossa l'implementazione nell'ambito della propria sfera di influenza. La Società si impegna a non attuare, neppure indirettamente, alcun abuso o violazione dei diritti umani (inteso anche come razzismo xenofobia, schiavismo, molestie e discriminazione).

4. I Destinatari del Codice Etico

I soggetti destinatari del presente codice etico sono:

- Tutti i soggetti che operano all'interno di Società. per il conseguimento degli obiettivi aziendali;
- Tutti i Collaboratori, i Consulenti esterni ed i Partner in affari (ivi compresi i Fornitori), tenuti all'osservanza, nella conduzione degli affari e delle trattative commerciali, del presente Codice Etico.

5. Corruzione

La Società non tollera la corruzione. Influenzare le decisioni adottabili da parte di soggetti pubblici o privati, promettendo o concedendo benefici e utilità di qualsiasi tipo, è vietato dalla legge ed è penalmente sanzionato. La Società è impegnata a lottare contro la corruzione e a prevenire qualsiasi comportamento che possa anche solo fornire la minima impressione di un agire corruttivo, ed in tale ottica garantisce la trasparenza in tutte le attività e in tutte le pratiche. Ogni operazione e transazione è correttamente registrata, autorizzata, verificata e verificabile, legittima, coerente e congrua, secondo le normative vigenti e secondo le procedure interne.

La Società agisce con decisione ovunque ci sia il sospetto di collusione o di corruzione, adottando tutti i più opportuni provvedimenti. Regali, omaggi ed altre utilità, anche soltanto promessi, verso Clienti, Fornitori, Amministratori, Collaboratori, Dipendenti, Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio sono consentiti solo quando siano adeguatamente autorizzati e documentati, di modico valore e comunque tali da non poter essere interpretati da terzi come finalizzati ad acquisire qualsiasi tipo di vantaggio in modo improprio o illecito. In ogni caso, regali, omaggi ed altre utilità non devono mai in alcun modo essere destinati o finalizzati ad influenzare o ricompensare un atto proprio dell'ufficio del destinatario. Ogni responsabile, dipendente o collaboratore della Società deve astenersi dall'accettare doni o omaggi eccedente le normali prassi di cortesia, nonché dall'accettare, per sé o per altri, ogni altro beneficio o utilità, anche solo in forma di promessa, volti a comprometterne l'indipendenza di giudizio, l'imparzialità e la correttezza operativa. Il Responsabile, il Dipendente, il Collaboratore che, in ragione dell'esercizio dell'attività svolta per la Società riceva, anche presso la propria abitazione, omaggi o altre forme di beneficio o utilità, in contrasto con quanto sopra indicato, dovrà assumere ogni più opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio, beneficio o utilità e informare il superiore gerarchico o referente per le opportune valutazioni ed azioni. I Dipendenti non sono autorizzati ad accettare eventuali sconti, tariffe speciali o altri privilegi che possano essere concessi a causa del loro rapporto con La Società, se tali privilegi sono atti ad influenzare le loro decisioni professionali.

6. Riciclaggio di denaro

La Società è impegnata nella lotta contro il riciclaggio di denaro e ha adottato le necessarie misure precauzionali. Dette misure sono volte anche all'adeguata sensibilizzazione dei Dipendenti e Collaboratori della Società affinché, nell'esercizio delle loro rispettive mansioni e funzioni e nei rapporti commerciali, agiscano nel pieno rispetto della normativa nazionale e sovranazionale volta a contrastare il riciclaggio.

7. Competizione leale

La Società è impegnata a garantire la competizione leale. I Clienti scelgono i prodotti ed i servizi offerti dalla Società per la loro qualità. La Società rifiuta di essere parte di qualsiasi accordo illegittimo, illecito o inammissibile o di intese restrittive o turbative del commercio (ad esempio, la contraffazione, lo scambio di informazioni rilevanti per la concorrenza, l'utilizzo di forniture da parte di Fornitori presenti nelle black-list o soggetti ad embargo).

8. Occupazione leale e interazione sociale

La Società combatte tutte le forme di occupazione illegale e di sfruttamento dei lavoratori (ad esempio lavoro minorile e traffico di esseri umani e immigrazione clandestina). L'occupazione illegale indebolisce il mercato del lavoro e il sistema di sicurezza sociale. Esso mette a repentaglio l'occupazione e impedisce la creazione di nuovi posti di lavoro, incidendo negativamente sull'economia nazionale. La violazione dei diritti di lavoratori, riconosciuti dallo Statuto e dalla legislazione nazionale e sovranazionale non può in alcun modo essere conciliabile con i nostri valori etici che si fondano sul pieno ed assoluto rispetto anche di detti diritti fondamentali, ivi comprendendo idoneo orario di lavoro, giusta ed equa retribuzione, libertà di associazione sindacale. La Società osserva i principi del rispetto nei rapporti reciproci. Tutti i dipendenti hanno pari opportunità quando vengono assunti e nell'ulteriore crescita della loro carriera all'interno della Società. La discriminazione in qualsiasi forma è vietata, sia essa basata su genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua, etnia, orientamento sessuale o stato di salute. In particolare, nessuno può essere molestato o svantaggiato a causa della propria nazionalità, genere, orientamento sessuale, convinzioni religiose o etiche, disabilità o età. La Società si aspetta che tutti i suoi dipendenti contribuiscano ad un ambiente di lavoro produttivo trattandosi con rispetto reciproco, tolleranza e considerazione. I dipendenti sono incoraggiati a segnalare tutti gli eventi in un ambiente ostile di lavoro e devono farlo senza timore di ritorsione da parte dell'azienda.

9. Parità di genere

La Società favorisce la parità di genere durante le varie attività a partire dalla selezione e assunzione sino alla gestione dei contratti ed i percorsi di carriera aziendali senza discriminazioni di sorta e basati sul merito.

La Società è disponibile a favorire il lavoro durante il periodo di congedo parentale e successivo. La Società ha come obiettivo prevenire gli abusi e le molestie all'interno dell'Azienda.

10. Collaboratori e tutela della Salute e della Sicurezza

Il Personale che dà il proprio contributo per l'attività e la crescita della Società, il personale è tenuto in fortissima considerazione dalla Direzione che, per sceglierlo, valuta senza pregiudizi o difformità e secondo pari opportunità, tenendo come unico metodo la corrispondenza tra il profilo del candidato e quello richiesto dalle esigenze aziendali. Il Personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni Collaboratore riceve tutte le informazioni relative alle mansioni da svolgere, agli orari di lavoro, agli elementi normativi e retributivi regolati dal CCNL industria, alle norme, alle procedure da adottare per la propria attività lavorativa; riceve inoltre la formazione in materia di sicurezza prevista dalla normativa vigente e dal regolamento interno aziendale. La Società tutela l'integrità morale dei collaboratori e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Salvaguarda i Lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona e delle sue convinzioni. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona. Il collaboratore che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto alla Direzione che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico Aziendale. A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale. Il compenso da corrispondere deve essere commisurato alla prestazione indicata in contratto ed i pagamenti non potranno essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. L'azienda si impegna al rispetto dei requisiti di legge in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro mediante una corretta analisi dei rischi aziendali, la Società chiede a tutti i dipendenti e non che possano avere influenza sulla sicurezza, di rispettare quanto previsto dalle regole interne in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (Documento di Valutazione dei Rischi e regolamento aziendale) e a segnalare prontamente qualsiasi tipo di anomalia che possa pregiudicare la salute e la sicurezza dei lavoratori che operano nell'ambito delle attività aziendali

11. Fornitori

La Società si avvale di Fornitori competenti, fidelizzati ed in grado di collaborare attivamente con i Dipendenti interni in un rapporto di indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione. Nell'eventualità in cui il Fornitore non svolga la propria attività secondo i principi del presente codice, La Società prenderà i provvedimenti che riterrà opportuni, fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione. Le relazioni con i Fornitori sono oggetto di un costante monitoraggio da parte degli amministratori della Società. La stipula di un contratto con un Fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza e riservatezza. Non sono etici i comportamenti di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza. La discriminazione in qualsiasi forma è vietata per la scelta del Fornitore, sia essa basata su genere, età, razza, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua, etnia, orientamento sessuale o stato di salute. In particolare, nessuno può essere molestato o svantaggiato a causa della propria nazionalità, genere, orientamento sessuale, convinzioni religiose o etiche, disabilità o età.

12. Catena di approvvigionamento

Nell'ambito dei rapporti con i fornitori la Società richiede il rispetto dei principi della Politica Aziendale e del presente Codice Etico da parte dei vari fornitori ai vari livelli della filiera.

13. Creazione di valore condiviso

La Società si impegna a conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali generando valore per l'Azienda, per gli Stakeholder e per i territori in cui operiamo, valorizzando le esternalità positive ed evitando o riducendo al minimo quelle negative.

14. Uso efficiente delle risorse e tutela dell'ambiente

La Società promuove un uso efficiente delle risorse energetiche e la riduzione delle emissioni di gas serra, attraverso l'implementazione di tecnologie ad alta efficienza energetica e la promozione delle fonti rinnovabili. Incoraggiamo i nostri Fornitori a migliorare le proprie performance ambientali e, laddove possibile, li indirizziamo e sosteniamo nel loro processo di miglioramento.

15. Rispetto dei diritti umani

La Società si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani nelle nostre attività, operando nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, e tra Fornitori e business partner, contribuendo alla creazione di una filiera responsabile. Rifiutiamo qualsiasi forma di lavoro irregolare e promoviamo politiche rivolte al benessere psicofisico del personale.

16. Dati sensibili e protezione delle informazioni

La Società raccoglie e tratta i dati personali, sensibili e non, dei propri dipendenti e delle persone fisiche e/o giuridiche con le quali intrattiene relazioni o rapporti. Tale trattamento, ove previsto, viene effettuato con il consenso degli interessati ed avviene con le modalità ed i limiti previsti dal GDPR regolamento UE 2016/679. 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 collaboratore, delle norme a protezione della privacy. I dipendenti della Società hanno accesso a varie informazioni relative ad altri enti e aziende. L'accesso, l'uso e la divulgazione di tali informazioni senza autorizzazione potrebbero danneggiare la Società o il soggetto terzo; ai dipendenti è quindi vietato l'accesso, l'uso o la divulgazione di tali informazioni senza la dovuta autorizzazione direzionale e in piena ottemperanza ai requisiti forniti dal soggetto terzo, quando titolare di tali informazioni.

17. Conflitto di interessi

Un conflitto di interesse è generalmente qualsiasi attività che sia o appaia in contrasto con i migliori interessi aziendali della Società. Ogni conflitto, anche solo apparente, deve essere immediatamente comunicato alla Direzione. I Dipendenti non possono lavorare o fornire consulenze in modo diretto o indiretto a un concorrente o impegnarsi in attività in competizione con gli interessi economici della Società, incluso il lavoro per un Fornitore; non possono utilizzare gli elenchi di Clienti o i contatti della Società per commercializzare beni e servizi propri o di terzi, anche se essi non sono in competizione con i prodotti o i servizi promossi dalla Società. I Dipendenti devono evitare qualunque interesse finanziario materiale in Azienda, in cui tale interesse possa trovarsi in conflitto con gli interessi aziendali della Società. Devono tempestivamente segnalare altresì ogni situazione di forte interesse personale per sé o suoi familiari prossimi.

18. Tutela ed uso dei beni aziendali

La Società possiede beni sia tangibili che intellettuali. I Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a tutelare quelli a loro affidati ed a salvaguardare tutti gli altri. In caso di perdita o rischio di perdita di beni della Società, ogni Dipendente deve immediatamente segnalare il fatto in Direzione. I sistemi di comunicazione aziendali, compresi i collegamenti ad internet, vanno utilizzati soltanto per svolgere le attività aziendali o per altri fini strumentali autorizzati dalla rispettiva Direzione, dalla pertinente direttiva dell'Azienda o da istruzioni in merito. Il Dipendente deve aver cura di seguire sempre le istruzioni sull'uso delle password e dei codici a lui assegnati. Inoltre, devono essere trattati con la dovuta cura i beni intellettuali dell'Azienda che sono di vario genere e comprendono, fra l'altro, programmi software, documentazione tecnica e progetti. I beni intellettuali creati dai Dipendenti nel corso del loro lavoro vengono trasferiti e ceduti alla Società a norma delle leggi vigenti e/o del rispettivo contratto di assunzione od altro accordo, ferme restando le eccezioni previste da convenzioni internazionali, leggi locali od accordi particolari. Al termine del rapporto lavorativo bisogna restituire tutti i beni di proprietà della Società, comprese documentazioni e supporti contenenti informazioni della Società.

L'ex Dipendente rimane comunque soggetto alle restrizioni sull'uso e sulla divulgazione di informazioni di proprietà della Società.

19. Sistemi di incentivazione, attuazione, vigilanza e controllo

In base alle norme inserite in questo codice, tutti rispondono delle proprie azioni e della propria condotta. Inoltre, poiché i Vertici Aziendali sono responsabili in quanto dirigono le azioni degli altri e sono di esempio per i Dipendenti, questi, insieme ai Dipendenti, ai Collaboratori ed ai Fornitori devono conoscere bene i valori espressi in questo documento. I programmi di formazione ed eventi informativi forniranno gli adeguati strumenti per quanto riguarda il contenuto del Codice Etico e delle relative linee guida. Nessuno ha l'autorità di richiedere a chicchessia di violare il presente Codice Etico; qualunque tentativo di questo tipo è soggetto a immediata azione disciplinare. L'osservanza delle norme del Codice Etico rappresenta parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. In caso di violazione di una delle norme indicate finora, la Direzione prenderà con la massima tempestività i provvedimenti del caso nel rispetto delle vigenti leggi e dei vigenti regolamenti previsti dal Sistema Sanzionatorio. Il Dipendente che segnala le (presunte) violazioni del Codice Etico o relative linee guida non deve temere ritorsioni in ragione della segnalazione, anche in virtù della normativa (Whistleblowing). La Società attua inoltre, un sistema volto a scongiurare che le segnalazioni siano meramente calunniatorie o denigratorie. Le sanzioni disciplinari per i terzi (persone fisiche o giuridiche) che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, sono costituite dalla risoluzione dei rapporti contrattuali in essere, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno.

20. Gestione segnalazioni e Whistleblowing

Nel rispetto della legislazione vigente in tema di Whistleblowing è vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di coloro che effettuino in buona fede segnalazioni. La Società si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere. Le segnalazioni possono essere comunicate o trasmesse secondo i seguenti criteri:

- Posta ordinaria con destinazione alla Sede Legale intestato a:
VIGLIOLI FRANCO & C Srl Strada Quarta, 51/a – 43123 Parma
- Posta elettronica, indirizzo mail: info@vigliolifranco.it
- Sito ANAC: <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>

Nel caso in cui, a detta del segnalatore, la segnalazione attraverso il canale interno (1 e 2), non porti a nessun risultato, secondo le indicazioni del D. Lgs 24/2023 viene attivato il canale esterno (link del sito dell'ANAC <https://whistleblowing.anticorruzione.it/#/>) dove è possibile effettuare eventuale segnalazione. Le segnalazioni sono gestite dal gruppo composto dalla Direzione, dal Resp. Amministrazione. Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, senza il consenso espresso dello stesso con riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR).

21. Formazione

I programmi di formazione ed eventi informativi forniranno gli adeguati strumenti per quanto riguarda il contenuto del Codice Etico.