



**CODICE ETICO**  
**RVA - RASINI VIGANÒ S.P.A.**

GIUGNO 2009

<b>CODICE ETICO DI RVA – RASINI VIGANÒ S.P.A.</b> .....	<b>1</b>
ARTICOLO 1. NATURA E SCOPO DEL CODICE .....	1
ARTICOLO 2. DESTINATARI .....	1
ARTICOLO 3. GARANTE DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE .....	1
ARTICOLO 4. ENTRATA IN VIGORE, AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DEL CODICE .....	1
ARTICOLO 5. IMPARZIALITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI.....	1
ARTICOLO 6. GESTIONE DEL PERSONALE .....	2
ARTICOLO 7. AMBIENTE DI LAVORO .....	3
ARTICOLO 8. USO DEL PATRIMONIO AZIENDALE.....	3
ARTICOLO 9. GESTIONE CONTABILE E FINANZIARIA .....	3
ARTICOLO 10. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO .....	4
ARTICOLO 11. QUALITÀ E AMBIENTE .....	4
ARTICOLO 12. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	5
ARTICOLO 13. RELAZIONI ESTERNE .....	5
ARTICOLO 14. CONTRIBUTI, SPONSORIZZAZIONI E OMAGGI .....	5
ARTICOLO 15. ADEMPIMENTI SOCIETARI .....	6
ARTICOLO 16. OBBLIGATORIETÀ E SANZIONI .....	6

## **CODICE ETICO DI RVA – RASINI VIGANÒ S.P.A.**

### **ARTICOLO 1. NATURA E SCOPO DEL CODICE**

---

Il Codice etico (di seguito: "Codice") è un documento ufficiale della RVA – Rasini Viganò S.p.A. (di seguito "RVA" o la "Società"), approvato dal Consiglio di Amministrazione, che raccoglie i principi e le regole comportamentali cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale e con la Società.

Scopo del presente Codice è quello di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui RVA intende far costante riferimento nell'esercizio della propria attività imprenditoriale.

### **ARTICOLO 2. DESTINATARI**

---

Il presente Codice è vincolante e deve essere osservato da tutto il personale in servizio nella Società ovvero da ogni soggetto che svolge attività in nome e/o per conto della Società, ovunque operino, sia in Italia che all'estero, inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società, dai Sindaci, dai collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse della Società.

### **ARTICOLO 3. GARANTE DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE**

---

Il controllo sul rispetto del Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza previsto dal "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" (di seguito "Modello").

Tutti i destinatari ed i terzi possono segnalare anomalie rispetto all'osservanza del Codice al seguente indirizzo e-mail: [odv@rva.it](mailto:odv@rva.it) o indirizzando una lettera al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza – RVA – Rasini Viganò SpA, Via Fabio Filzi, 5 – 20124 – Milano.

### **ARTICOLO 4. ENTRATA IN VIGORE, AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DEL CODICE**

---

Il presente Codice è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 9 Giugno 2009 con efficacia immediata.

Il presente Codice è disponibile sul sito internet della Società, all'indirizzo [www.rva.it](http://www.rva.it), nella sezione Corporate Governance.

### **ARTICOLO 5. IMPARZIALITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI**

---

La Società nello svolgimento della sua attività opera secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

I soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice, nell'adempimento della prestazione lavorativa, operano con imparzialità e neutralità ed assumono decisioni con rigore e trasparenza, nel rispetto della legge.

Tutto il personale della Società deve evitare situazioni o attività che possano condurre a conflitti di interesse con RVA o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

A tal proposito, il personale non utilizza la propria posizione in azienda e le informazioni acquisite nel proprio lavoro, in maniera tale da creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali; inoltre, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali vigenti in materia, il personale della Società non deve assumere incarichi esterni in Società o imprese commerciali i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di RVA.

## **ARTICOLO 6. GESTIONE DEL PERSONALE**

---

In osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, la Società si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali. In particolare, la Società:

- evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna;
- cura la selezione ed assunzione del personale dipendente assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei lavoratori ed i CCNL applicabili;
- crea un ambiente lavorativo in cui le caratteristiche personali del singolo lavoratore non diano vita a discriminazioni;
- assicura la tutela della privacy del personale ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti;
- vigila affinché nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- non instaura alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e non svolge alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia di soggetti clandestini;
- promuove la cultura della sicurezza nel lavoro, anche attraverso incontri informativi e formativi diretti al personale;
- promuove la cultura del rispetto dell'ambiente.

---

## **ARTICOLO 7. AMBIENTE DI LAVORO**

---

La Società considera comportamenti riprovevoli ed offensivi e, pertanto, li rifiuta:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze che abbiano effetti analoghi;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- detenere, in qualsiasi luogo che sia riconducibile alla Società, materiale pornografico.

---

## **ARTICOLO 8. USO DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

---

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i marchi) di proprietà della Società sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati dal personale per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio.

Il patrimonio aziendale comprende altresì le strategie ed i piani imprenditoriali, gli elenchi dei clienti, i dati relativi al personale, i programmi di marketing e di vendita, organigrammi, politiche dei prezzi dei servizi, dati finanziari e contabili ed ogni altra informazione relativa all'attività, ai clienti ed ai dipendenti della Società.

---

## **ARTICOLO 9. GESTIONE CONTABILE E FINANZIARIA**

---

I soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di tenuta della contabilità e di formazione del bilancio, sono tenuti al rispetto delle norme anche regolamentari inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

La Società vieta al proprio dipendente di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecite; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza.

A tale scopo la Società ed i suoi dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare l'accettazione o il trattamento di introiti da attività criminali, in qualsiasi forma o modo.

La Società verifica, in via preventiva, le informazioni disponibili (includere le informazioni finanziarie) su controparti commerciali e fornitori al fine di accertare la loro affidabilità e la legalità della loro attività, prima di instaurare con questi rapporti di affari.

## **ARTICOLO 10. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

---

La Società mostra una particolare sensibilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro al fine di evitare i rischi connessi allo svolgimento dell'attività aziendale. Pertanto, richiede al suo personale il rispetto di tutti gli obblighi di legge richiesti dalla normativa di riferimento. In particolare, la Società:

- attua un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- effettua un'adeguata informazione/formazione del proprio personale in materia di sicurezza e salute;
- si assicura che tutti i propri dipendenti operino in un ambiente di lavoro sicuro e che abbiano a disposizione idonei dispositivi di protezione;
- utilizza e mantiene impianti sicuri e dotati di adeguati dispositivi di sicurezza;
- verifica periodicamente l'idoneità degli uffici assicurando il corretto adeguamento dei luoghi di lavoro alle disposizioni legislative in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e chiede a tutto il personale di rispettare tutte le prescrizioni in tal senso;
- richiede che i terzi che operano per suo conto garantiscano la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei terzi nello svolgimento degli incarichi affidati.

La Società chiede a tutti i destinatari la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto della Società e/o degli Enti di controllo preposti. Pertanto, ove un componente della Società riscontri anomalie o irregolarità in materia, dovrà tempestivamente informarne il responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il personale della Società non deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

Tutti coloro che lavorano per la Società sono responsabili della buona gestione e del rispetto delle procedure adottate in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## **ARTICOLO 11. QUALITÀ E AMBIENTE**

---

La Società considera la qualità e il rispetto dell'ambiente un valore primario nella propria attività economica. Pertanto, richiede ai destinatari il rispetto di tutti gli obblighi di legge richiesti dalla normativa di riferimento in materia di ambiente.

La Società attua un Sistema di gestione Qualità certificato.

La Società osserva e chiede ai propri dipendenti di:

- osservare le norme e i principi vigenti in materia di tutela dell'ambiente;
- osservare in modo corretto i principi sanciti dalla certificazione ISO 9001.

Tutti coloro che lavorano per la Società sono responsabili della buona gestione e del rispetto delle procedure adottate in materia di Qualità.

---

## **ARTICOLO 12. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE**

---

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubbliche autorità e Pubbliche Istituzioni la Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile e vieta ai propri dipendenti di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di loro parenti o conviventi per indurli al compimento di qualsiasi atto conforme o contrario ai doveri di ufficio.

---

## **ARTICOLO 13. RELAZIONI ESTERNE**

---

Nei rapporti con i propri clienti obiettivo primario della Società è quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi/prodotti, sensibilizzandosi alle esigenze della clientela, anche potenziale, e fornendo ad essa informazioni veritiere, accurate, complete e corrette.

Pertanto, tali rapporti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy al fine di creare le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia reciproca.

Nella scelta dei fornitori la Società si basa su una attenta valutazione di ordine tecnico-economico in considerazione dei seguenti parametri: analisi dei prodotti; dell'offerta; dell'idoneità a garantire la salute e sicurezza sul lavoro; della convenienza economica; dell'idoneità tecnica e professionale; della competenza ed affidabilità.

In vigenza di rapporti continuativi di fornitura la Società intrattiene rapporti improntati sui principi di buona fede e trasparenza e dal rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità.

Nei rapporti con i consulenti esterni, collaboratori ed agenti la Società si attiene ai medesimi principi e criteri selettivi di cui ai punti precedenti.

I Dipendenti si asterranno da comportamenti e dichiarazioni che possano in alcun modo ledere all'immagine di RVA, che anzi promuoveranno anche attraverso la correttezza di comportamento cui sono tenuti.

---

## **ARTICOLO 14. CONTRIBUTI, SPONSORIZZAZIONI E OMAGGI**

---

La Società si impegna a sponsorizzare esclusivamente eventi che abbiano un valore culturale, sportivo o benefico anche con lo scopo di valorizzare iniziative presenti sul territorio.

La Società si impegna a concedere donazioni esclusivamente ad associazioni, fondazioni, enti pubblici e non profit, che siano regolarmente costituiti, nel rispetto delle prescrizioni della normativa contabile, civilistica e fiscale e secondo i principi di massima correttezza e trasparenza.

## **ARTICOLO 15. ADEMPIMENTI SOCIETARI**

---

La Società, nella redazione del bilancio e di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge, osserva e chiede ai propri dipendenti di:

- osservare le norme codicistiche e i principi contabili vigenti in materia;
- rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società.

Inoltre, la Società vieta di:

- effettuare, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale, anche mediante condotte simulate, restituzioni di conferimenti effettuati dal socio o liberarlo dall'obbligo di eseguirli;
- deliberare ripartizioni di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserve legali o distribuire riserve indisponibili;
- formare od aumentare fittiziamente il capitale delle Società, mediante attribuzione di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, di deliberare sottoscrizione reciproca di azioni, di sopravvalutare in maniera rilevante i conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio delle Società in caso di trasformazione;
- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- determinare, con atti simulati o fraudolenti, maggioranze fittizie nelle assemblee delle Società.

## **ARTICOLO 16. OBBLIGATORietà E SANZIONI**

---

I Destinatari sono obbligati ad osservare e rispettare i principi del presente Codice ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi e corretti con terzi, nei confronti dei quali la Società s'impegna a diffondere ogni connessa informativa.

Ai dipendenti e ai dirigenti che violino le prescrizioni contenute nel presente codice si applicano le sanzioni contenute nel sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello adottato dalla Società ai sensi del D.lgs n. 231/01.

La violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice da parte dei fornitori, collaboratori esterni e consulenti sono considerate grave inadempimento da parte degli stessi.