

AEREA S.p.A.
Via C. Cattaneo 24
22078 Turate (Como)
Cap.soc. 4.000.000,00
Iscrizione Registro Imprese MILANO
C.F. e P. IVA 09951990150

CODICE ETICO

(REV. 7)

INDICE

I) PRINCIPI	pag. 3
II) VALORI	pag. 4
2.1 Eccellenza	
2.2 Responsabilità	
2.3 Squadra	
2.4 Rispetto	
2.5 Passione	
III) REGOLE	pag. 6
A) Principi fondamentali	
B) Regole di comportamento	
3.1 Risorse Umane	
3.2 Ambiente di lavoro	
3.3 Selezione	
3.4 Sviluppo professionale	
3.5 Sicurezza e salute dei lavoratori	
3.6 Tutela della privacy	
3.7 Conflitti d'interesse	
3.8 Rapporti con l'esterno	
3.9 Autorità e Pubbliche Amministrazioni	
3.10 Clienti, Consulenti, Partner	
3.11 Regali, benefici, promesse	
3.12 Organizzazioni Politiche	
3.13 Diritti e sostenibilità	
3.14 Tutela dei beni aziendali	
3.15 Proprietà intellettuale	
3.16 Utilizzo strumenti informatici	
3.17 Obblighi di riservatezza	
IV) ATTUAZIONE DEL CODICE	pag.15
V) SISTEMA SANZIONATORIO	pag.16
ALLEGATO A) Sistema disciplinare	pag.17

I) PRINCIPI

Il presente documento racchiude i principi, i valori e le regole di comportamento il cui rispetto consente ad Aerea S.p.A. di salvaguardare la propria reputazione e di prevenire la commissione da parte di esponenti aziendali di determinate irregolarità od illeciti vietati dalle normative dei diversi paesi nei quali opera. Esso, pertanto, rappresenta il Codice Etico di Aerea S.p.A. (di seguito, in breve, il “**Codice**”).

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli Amministratori, i Sindaci, per le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Aerea S.p.A., siano essi dirigenti, impiegati o operai, (“**Dipendenti**”) e per tutti coloro che operano per la stessa Aerea S.p.A., quale che sia il rapporto, anche temporaneo, di natura finanziaria e/o commerciale, che li lega alla stessa (“**Collaboratori**” e “**Consulenti**”). Tutti i predetti soggetti sono, pertanto, destinatari del Codice (di seguito definiti congiuntamente “**Destinatari**”).

Nel loro operare i Destinatari sono tenuti ad osservare i principi di onestà, lealtà, correttezza, riservatezza, trasparenza, imparzialità ed equità.

Tali principi rappresentano valori imprescindibili per Aerea S.p.A. ed elementi fondanti della propria cultura aziendale.

Tutti i Destinatari assumono l’impegno di perseguire con convinzione, determinazione e proattività i principi qui espressi; essi saranno ritenuti responsabili di eventuali violazioni del Codice.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell’interesse di Aerea S.p.A. può giustificare l’adozione di comportamenti, anche parzialmente, in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e a far rispettare i suddetti principi etici nell’ambito delle proprie responsabilità e funzioni.

II) VALORI

Aerea S.p.A. fonda la propria attività su valori condivisi da tutti coloro che operano all'interno della propria organizzazione, tra cui assumono particolare rilievo i seguenti:

- **Eccellenza**
- **Responsabilità**
- **Squadra**
- **Rispetto**
- **Passione**

Eccellenza:

Aerea S.p.A. persegue l'eccellenza in quello che fa ed ha l'ambizione di mettere i propri Clienti in condizioni di vincere per vincere con loro. Questo attraverso prodotti e servizi innovativi erogati con elevati livelli di flessibilità e personalizzazione, nel rispetto delle priorità e dei tempi. Aerea investe continuamente per potenziare le competenze delle sue persone in quanto crede fortemente che questo sia la garanzia per il miglioramento continuo dei propri prodotti e servizi.

Aerea S.p.A., al pari di ogni altra azienda che opera sul mercato, esiste grazie ai propri clienti. E' fermo impegno della Società comprendere e soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri clienti, anche nei momenti di maggiori necessità, in particolare a fronte di programmi militari anche internazionali.

Responsabilità:

Aerea S.p.A. promuove la responsabilità individuale quale assunzione consapevole del proprio ruolo, agito con fiducia ed onestà e nel rispetto di quello altrui. La responsabilità favorisce la crescita delle persone attraverso una leadership che genera consapevolezza affinché tutti contribuiscano al successo sostenibile dell'azienda.

Squadra:

Tutte le persone all'interno dell'organizzazione aziendale si adoperano per fare sì che Aerea S.p.A. sia un'Azienda nella e per la quale si è orgogliosi di lavorare.

Lavorare in squadra è alla base del modo di operare di Aerea S.p.A. che crea un comune senso di appartenenza ed adesione ad un progetto dove i propri Clienti e la loro soddisfazione sono al centro dei propri obiettivi.

Aerea S.p.A. fa leva sul contributo dei singoli per il raggiungimento dell'eccellenza della squadra e per fare sempre la differenza con i Clienti. Come squadra promuove un ambiente positivo e stimolante e agisce secondo i principi di umiltà, empatia e fiducia per raggiungere insieme il successo.

Rispetto:

Per Aerea S.p.A. il rispetto è il fondamento della cultura aziendale, dove sincerità, correttezza e ascolto sono alla base dell'operare quotidiano. Aerea S.p.A. pone al centro le persone e crea un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo ed empatico che incoraggia ed incentiva a trovare la propria realizzazione, valorizzando talenti e diversità individuali all'interno di un sentire comune.

Passione:

Il personale di Aerea S.p.A. è mosso dalla passione, energia positiva che unisce ed è stimolo propulsivo ad andare oltre affrontando le sfide di ogni giorno con impegno, visione ed obiettivi condivisi ed iniziativa dei singoli espressa come forma d'arte. La passione di tutto il personale Aerea S.p.A. è sostenuta da una leadership diffusa che rispetta e valorizza la libertà di espressione di ognuno e che ne riconosce il merito rafforzando la determinazione a raggiungere risultati ambiziosi.

III) REGOLE

A) Principi Fondamentali

Integrità e rispetto delle leggi sono i principi etici fondamentali ai quali i Destinatari devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività e nei propri comportamenti.

Gli Amministratori ed i Dirigenti di Aerea S.p.A. con il loro comportamento devono rappresentare un esempio per tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società. Essi rispettano il Codice Etico, i regolamenti e le regole comportamentali aziendali, promuovendone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

Aerea S.p.A. contrasta ogni forma di pratica illecita e pretende l'assoluto rispetto delle regole comportamentali da parte dei Destinatari quale base del proprio operato. In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative, nazionali ed internazionali, che regolano la concorrenza.

Aerea S.p.A. promuove l'innovazione continua e l'eccellenza, investendo in programmi di ricerca e sviluppo e sostenendo una cultura aziendale orientata all'innovazione continua, sia attraverso la valorizzazione del proprio patrimonio tecnologico, sia con la partecipazione delle proprie persone alla creazione di nuove idee e alla sperimentazione di nuove applicazioni.

Aerea S.p.A. ritiene l'ambiente un bene primario da salvaguardare a beneficio delle generazioni future. A tal fine gestisce le proprie attività ricercando l'indispensabile equilibrio tra iniziative economiche e l'esigenza di tutela dell'ambiente, comunque nel rispetto delle leggi. In tale ambito programma e svolge le proprie attività. I Destinatari, ciascuno per quanto di competenza, sono tenuti a rispettare le norme e le regole aziendali in materia ambientale.

Aerea S.p.A. ispira le proprie azioni e comunicazioni ai principi di trasparenza, veridicità, accuratezza e completezza all'interno e all'esterno dell'azienda, nel rispetto di adeguati livelli di protezione delle informazioni aziendali classificate, privilegiate o riservate. A tal fine ogni funzione aziendale è responsabile della veridicità ed autenticità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza. In particolare, Aerea S.p.A. condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci e/o al pubblico. Tutti coloro che contribuiscono alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni destinate ad essere recepite nella redazione dei ridetti atti.

Aerea S.p.A. favorisce ed applica una cultura aziendale ispirata alla responsabilità, alla correttezza e all'integrità nello svolgimento delle attività quotidiane, prestando la massima attenzione alla condotta professionale dei Destinatari.

Gli Amministratori operano attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti ed le azioni industriali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'azienda.

I rapporti dei Destinatari con le Autorità ed Istituzioni Pubbliche devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel rispetto delle norme e delle loro funzioni istituzionali.

Aerea S.p.A. fornisce, nei limiti stabiliti dalle leggi vigenti, con tempestività ed in modo completo, veritiero e accurato le informazioni richieste da azionisti, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholder (intesi come categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione Aerea S.p.A. o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento).

Aerea S.p.A. assicura un'efficiente gestione dei rischi aziendali per mezzo di strutture organizzative e regole operative oggetto di costante e continuo monitoraggio e perfezionamento.

B) Regole di Comportamento

3.1 Risorse umane

Aerea S.p.A. considera la professionalità, la responsabilità, l'onestà, la lealtà, l'equità, la disciplina e la dedizione delle risorse umane quali condizioni determinanti per il successo dell'azienda nel raggiungimento dei propri obiettivi e nel suo agire competitivo.

Aerea S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale di tutti i Dipendenti e Collaboratori nell'ambiente di lavoro ed a favorire un clima lavorativo in cui le caratteristiche e specificità di ognuno siano rispettate e valorizzate.

Aerea S.p.A. sostiene le risorse umane attraverso un sistema di formazione e sviluppo mirato a presidiare le competenze chiave ed a facilitare la diffusione delle conoscenze e delle migliori pratiche.

Aerea S.p.A. tutela la salute dei lavoratori, nel rispetto della normativa applicabile, mettendo in atto tutte le misure di protezione necessarie ed opportune, sulla base delle migliori conoscenze tecnico-scientifiche e promuovendo la cultura della sicurezza.

Aerea S.p.A. è impegnata a rispettare la dignità del lavoratore anche attraverso l'esigibile rispetto della privacy nella corrispondenza e incondizionatamente nelle relazioni professionali.

Aerea S.p.A. incoraggia le persone a dare il meglio di sé; premia la professionalità e la responsabilità e promuove la cooperazione e lo spirito di squadra a tutti i livelli organizzativi.

Aerea S.p.A. ripudia ogni sorta di discriminazione, corruzione, sfruttamento del lavoro minorile o forzato e, più in generale, è impegnata per la promozione della dignità, salute, libertà ed uguaglianza dei lavoratori, nel rispetto della Dichiarazione Universale dei diritti umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO) e delle Linee Guida dell'OCSE.

3.2 Ambiente di lavoro

Aerea S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale di tutti i Dipendenti e Collaboratori, garantendo loro condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

È fatto assoluto divieto di fare ricorso, nelle relazioni di lavoro, a molestie di qualsiasi natura o, più in generale, di porre in essere comportamenti idonei a compromettere il sereno svolgimento delle funzioni assegnate e comunque lesivi della dignità del lavoratore.

Aerea S.p.A. richiede ai Destinatari di contribuire a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- Prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- Consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

È fatto divieto generalizzato di fumare in tutti i luoghi di lavoro, salvo nei locali o negli spazi a ciò espressamente destinati e contraddistinti da apposite indicazioni.

3.3 Selezione

La selezione di ciascun Dipendente e Collaboratore a vario titolo è condotta sulla base di criteri di professionalità e competenza, secondo i profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta.

Nelle proprie politiche di selezione, Aerea S.p.A. offre pari opportunità di lavoro, definendo un trattamento equo secondo le capacità e competenze individuali.

Aerea S.p.A. non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di immigrati.

3.4 Sviluppo professionale

Aerea S.p.A. sostiene le risorse umane attraverso un sistema di formazione e sviluppo mirato a presidiare le competenze chiave e a facilitare la diffusione delle conoscenze e delle migliori pratiche, facendo dell'ascolto e del dialogo strumenti di continuo miglioramento.

Aerea S.p.A. segue una politica basata sul riconoscimento del merito e delle pari opportunità e prevede specifici programmi di aggiornamento professionale e per l'acquisizione di maggiori competenze.

Al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e i responsabili di funzione devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori, creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

3.5 Sicurezza e salute dei lavoratori

Aerea S.p.A. nel rispetto delle disposizioni vigenti, tra cui, in particolare, del D.Lgs:n.81 del 2008 e ss.mm.ii e di ogni altra disposizione normativa in materia, si impegna a tutelare la salute dei lavoratori, mettendo in atto tutte le misure necessarie ed opportune, sulla base delle migliori conoscenze tecnico-scientifiche, affinché i luoghi di lavoro siano conformi agli standard in materia di sicurezza ed igiene.

Aerea S.p.A. inoltre promuove una cultura della sicurezza e tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

3.6 Tutela della privacy

Aerea S.p.A. si impegna alla esigibile tutela della privacy dei Destinatari e più in generale di tutti coloro che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società.

Aerea S.p.A. nel pieno rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali e della normativa posta a tutela della privacy di tutti i Destinatari e, più in generale, di tutti coloro che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società, adotta apposite regole dirette a prevedere, in particolare, il divieto di indebita comunicazione e/o diffusione di dati personali in assenza del previo consenso dell'interessato.

In particolare il rispetto della dignità delle persone è assicurato anche attraverso il rispetto della privacy nella corrispondenza e nelle relazioni professionali tra dipendenti, quando è richiesta la tutela della privacy, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità o la professionalità dell'individuo.

3.7 Conflitto di interessi

Tra Aerea S.p.A. ed i propri Amministratori, Dipendenti e Collaboratori a vario titolo sussiste un rapporto di fiducia che presuppone l'operare nell'interesse aziendale, in conformità ai principi del Codice. Pertanto, ognuno dei Destinatari deve evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale, diretto o indiretto, a quelli dell'azienda o che possa compromettere la capacità di assumere, in modo imparziale ed oggettivo, decisioni nell'interesse dell'azienda.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, devono essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate al proprio superiore gerarchico e, se del caso, all'Organismo di Vigilanza. Il soggetto in potenziale conflitto dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

I Consulenti ed i Collaboratori, inoltre, devono astenersi dall'utilizzare, in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo, l'attività svolta per conto della Società per conseguire, per sé o per altri, vantaggi indebiti.

Chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi deve darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità stabilite dal Codice.

3.8 Rapporti con l'esterno

Nei rapporti di affari con clienti, consulenti, fornitori, partner e qualunque altra controparte negoziale, Aerea S.p.A. si ispira ai principi di integrità e rispetto della legge e dei valori espressi nel Codice.

La selezione delle controparti negoziali deve avvenire sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili.

Al fine di prevenire il rischio di compiere operazioni di qualsiasi natura aventi ad oggetto proventi derivanti dalla commissione di reati, Aerea S.p.A. si astiene dal percepire a qualsiasi titolo pagamenti in denaro contante o titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante, ovvero dall'avere rapporti con soggetti aventi sede o comunque operanti in paesi che non garantiscono la trasparenza societaria e, più in generale, dal compiere operazioni tali da impedire la ricostruzione dei flussi finanziari.

E' vietato a tutti i Destinatari di accettare od offrire denaro, doni o favori non dovuti.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

I Destinatari che ricevono offerte di denaro o doni o favori che sono in contrasto con le regole aziendali devono immediatamente avvisare i propri responsabili per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti. Eventuali irregolarità in presenza di richieste od offerte di denaro, doni o favori devono essere segnalate anche all'Organismo di Vigilanza.

Aerea S.p.A. si astiene dal fornire qualsiasi contributo sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche.

3.9 Autorità e pubbliche amministrazioni

I rapporti con le Autorità e le Pubbliche Amministrazioni devono essere instaurati e gestiti secondo correttezza e trasparenza nel rispetto delle leggi, dei principi fissati nel Codice e delle regole comportamentali aziendali.

Tali rapporti, e la relativa gestione di risorse finanziarie, devono essere intrapresi e curati dalle funzioni aziendali autorizzate. In particolare i rapporti con soggetti, Autorità e Pubbliche Amministrazioni internazionali sono intrattenuti dagli appropriati livelli aziendali e debitamente tracciati.

Nei rapporti con Autorità e Pubbliche amministrazioni, Aerea S.p.A. si impegna a rappresentare i propri interessi e le proprie esigenze, secondo correttezza e trasparenza, nel rispetto dell'indipendenza e dell'imparzialità delle scelte della Pubblica Amministrazione.

Tra le Autorità e le Pubbliche Amministrazioni rientrano clienti pubblici, pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio, istituzioni internazionali, nonché partner privati concessionari di un pubblico servizio.

Le operazioni compiute con tali soggetti possono consistere in gare di appalto, gestione di contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione di finanziamenti pubblici, verifiche o comunicazioni con autorità pubbliche.

Aerea S.p.A. si impegna a fornire la massima collaborazione a fronte di eventuali richieste di qualsiasi natura dell'Autorità giudiziaria ed in genere in ogni contatto con la stessa, e si astiene da comportamenti che possano recare intralcio.

3.10 Clienti, consulenti, fornitori, partner e qualunque altra controparte negoziale

Nei rapporti di affari Aerea S.p.A. si ispira ai principi di integrità e rispetto della legge e dei valori espressi nel Codice, nonché ai valori di apertura al mercato ed esige analogo comportamento da parte di tutti coloro con cui intrattiene rapporti commerciali e/o finanziari che comportino adempimenti dei quali Aerea S.p.A. può chiedere l'osservanza. Aerea S.p.A. si impegna verso i propri clienti ad operare secondo il Codice.

Aerea S.p.A. si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura con:

- soggetti appartenenti o sospettati di appartenere in Italia o all'estero a sodalizi svolgenti attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile;
- soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo, intendendosi per tali quelle che possano arrecare grave danno ad un paese o ad un'organizzazione internazionale, compiute allo scopo di intimidire a compiere o ad astenersi dal compiere un qualsiasi atto o allo scopo di destabilizzare o distruggere le strutture politiche fondamentali, costituzionali, economiche e sociali di un paese o di un'organizzazione internazionale;
- soggetti che si sappia o si abbia ragione di sospettare che si avvalgano del lavoro di minori o di personale assunto in maniera irregolare o che comunque operino in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori.

Aerea S.p.A., al fine di prevenire il rischio di compiere illeciti, ancorché in modo involontario o inconsapevole, rifugge da operazioni di qualsiasi natura, aventi ad oggetto denaro, beni o altre utilità, connotate da singolarità che possono indurre al sospetto che siano frutto della commissione di reati.

La selezione delle controparti negoziali, dei partner commerciali, dei consulenti e dei fornitori deve avvenire sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, quali la qualità, la convenienza, il prezzo e la competenza, in conformità ai principi del Codice e delle regole aziendali, utilizzando la forma scritta e nel rispetto dei livelli gerarchici esistenti.

Aerea S.p.A. intrattiene rapporti con soggetti terzi, compresi agenti, consulenti e partner in forme associative (quali associazioni temporanee di imprese, consorzi e simili), che presentino adeguati requisiti di moralità e professionalità.

Specifiche clausole contrattuali sono stabilite con agenti, consulenti, partner e/o intermediari allo scopo di assicurare la tracciabilità delle attività da essi compiute, a mezzo di relazioni periodiche in merito al rispetto dei compiti e delle responsabilità assegnate.

3.11 Regali, benefici e promesse di favori

Nei rapporti di affari con consulenti, clienti, fornitori, controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

I Destinatari che ricevano doni o benefici non consentiti devono immediatamente avvisare i propri responsabili per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Eventuali irregolarità, in presenza di richieste od offerte di denaro, doni o favori devono essere segnalate anche all'Organismo di Vigilanza.

3.12 Organizzazioni politiche

Aerea S.p.A. non favorisce o discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico.

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

Da tale ambito esulano, comunque, le iniziative di solidarietà che Aerea S.p.A. considera appropriate ed in linea con i propri valori aziendali.

3.13 Diritti e sostenibilità

Aerea S.p.A. opera in modo sostenibile, attraverso un impegno continuo per lo sviluppo economico e sociale e per la tutela della salute e dell'ambiente.

Aerea S.p.A. garantisce e promuove i diritti umani in ogni contesto in cui opera, creando pari opportunità per le proprie persone ed un trattamento equo per tutti - indipendentemente da razza, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, sesso, età, condizione di minoranza, diversa abilità, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali - e rispettando sempre la dignità di ciascun individuo e dei lavoratori.

Aerea S.p.A., tra l'altro, proibisce il ricorso al lavoro irregolare. Garantisce ambienti di lavoro sicuri e salubri e gestisce i processi produttivi con il minor impatto ambientale possibile, impegnandosi ad applicare un approccio precauzionale per la salvaguardia della salute e dell'ambiente. Contribuisce allo sviluppo sociale ed economico delle comunità e dei territori in cui opera. Cura la diffusione e il consolidamento di una cultura della sostenibilità, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri stakeholder.

3.14 Tutela dei beni e del patrimonio aziendale

L'utilizzo di beni appartenenti al patrimonio aziendale deve avvenire nel rispetto delle normative e delle regole aziendali.

Aerea S.p.A. adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso a e l'utilizzo di dati telematici ed informatici avvenga nel rispetto delle norme e della esigibile privacy dei soggetti eventualmente coinvolti.

I rapporti con la stampa e i mezzi di comunicazione sono improntati al rispetto del diritto d'informazione e delle regole racchiuse nel Codice.

I Destinatari sono tenuti a mantenere la massima riservatezza sui documenti, sul know how, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

3.15 Proprietà intellettuale

Aerea S.p.A. adotta adeguate misure ed iniziative volte a tutelare la propria proprietà intellettuale e a non violare quella altrui. In particolare Aerea S.p.A. si impegna:

- a non compiere alcun atto dispositivo e/o di utilizzazione, in qualsiasi forma o modalità, di marchi, denominazioni e altri segni distintivi, anche abbinati, di cui non detenga l'esclusiva proprietà e/o il legittimo titolo all'uso;

- a garantire la sicurezza, l'integrità, il corretto utilizzo e funzionamento dei sistemi, programmi o dati informatici o telematici della Società o di terzi, tutelando i relativi diritti di proprietà intellettuale e l'integrità delle informazioni messe a disposizione del pubblico tramite la rete internet.

Inoltre, nell'ambito dei rapporti con i fornitori, quando le formule e/o le composizioni di beni o marchi da utilizzare per le forniture non sono indicati o forniti da Aerea S.p.A., la Società adotta apposite clausole dirette a far sì che il fornitore assicuri e garantisca che i beni e la loro destinazione d'uso non violino diritti di proprietà intellettuale di terzi. Tali clausole dovranno contenere adeguate previsioni di manleva per qualsiasi rivendicazione, azione legale e richiesta di risarcimento eventualmente avanzata da terzi a causa di atti di concorrenza sleale, violazione di brevetti o di richieste di brevetto, di marchi o di modelli depositati e di diritti di proprietà industriale e intellettuale relativi a materie prime, semilavorati, prodotti finiti, servizi acquistati da terzi.

3.16 Utilizzo di strumenti informatici

L'utilizzo degli strumenti informatici e telematici deve avvenire nel rispetto dei principi di correttezza e in modo da garantire l'integrità e la genuinità dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi, con particolare riferimento alle autorità ed alle pubbliche amministrazioni.

Aerea S.p.A. adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso e l'utilizzo di dati telematici ed informatici avvenga nel rispetto delle normative vigenti e della esigibile privacy dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni.

3.17 Obblighi di riservatezza

Per le specificità e la rilevanza dell'attività svolta da Aerea S.p.A. tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere la massima riservatezza - e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie - sui

documenti, sul *know how*, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare, costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni in quanto attinenti a invenzioni, scoperte scientifiche, tecnologie protette o nuove applicazioni industriali, nonché quelle contrattualmente segrete.

Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente.

La violazione dei doveri di riservatezza e/o del Codice a questo riguardo da parte dei Destinatari compromette il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

IV) ATTUAZIONE DEL CODICE

Aerea S.p.A. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice e delle regole aziendali tra tutti i Destinatari. In caso di inosservanza, saranno applicate adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali.

La responsabilità dell'attuazione del Codice Etico, della sua applicazione e del suo aggiornamento è compito degli Amministratori e dei Dipendenti di Aerea S.p.A..

Eventuali violazioni o la mancata applicazione del Codice devono essere segnalate ad un apposito Organismo di Vigilanza ed anche ai propri superiori gerarchici.

Aerea S.p.A. garantisce che nessuno in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato in buona fede eventuali violazioni o la mancata applicazione del Codice all'Organismo di Vigilanza.

A seguito di segnalazioni Aerea S.p.A. avvierà tempestivamente le verifiche opportune e, se del caso, applicherà adeguate sanzioni.

Aerea S.p.A. promuove e incoraggia la collaborazione dei Destinatari nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice e, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, le regole aziendali.

Per l'attuazione occorrerà istituire

- l'Organismo di Vigilanza

- Al fine di facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo di Vigilanza deve essere istituito un canale informativo dedicato tramite il quale tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza.

V) SISTEMA SANZIONATORIO

AEREA S.p.A. prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Codice e nelle procedure e controlli interni è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Codice stesso.

Ai sensi dell'articolo 2106 c.c., con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato, il presente sistema sanzionatorio integra, per quanto non espressamente previsto e limitatamente alle fattispecie ivi contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai lavoratori dipendenti di AEREA S.p.A.

La violazione delle regole di comportamento e delle misure previste dal Codice e dalle relative procedure, da parte dei lavoratori subordinati di AEREA S.p.A. e/o dai dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 2104 codice civile e dell'articolo 2106 codice civile.

Più precisamente, la mancata osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Codice e nelle relative procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con AEREA S.p.A. e comporta azioni di carattere sanzionatorio e disciplinare. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività ed immediatezza della contestazione (anche di natura disciplinare) e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti in materia.

Inoltre, nell'eventualità in cui qualsiasi soggetto con cui la Società venga contrattualmente in contatto (indipendentemente dalla natura formale o meno del rapporto) violi le norme e le disposizioni previste dal Codice e nelle relative procedure, troveranno applicazione le sanzioni di natura contrattuale previste dal presente sistema sanzionatorio, i cui principi generali devono ritenersi ad ogni effetto di legge e contratto parte integrante degli accordi contrattuali in essere con i soggetti interessati.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Codice, dalla più lieve alla più grave, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, riferito, ai sensi dell'art. 2106 c.c., a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Gli organi o le funzioni titolari del potere disciplinare avviano i procedimenti di loro competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni.

Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Codice sono adottate dagli organi che

risultano competenti in virtù dei poteri e delle attribuzioni loro conferiti dallo Statuto o dai regolamenti interni della Società.

Si intendono incluse tra le violazioni del presente Codice anche la violazione della riservatezza del segnalante o l'adozione di misure discriminatorie o ritorsive contro lo stesso, ivi comprese il licenziamento, il mutamento di mansioni, il trasferimento e la sottoposizione a ogni altra misura organizzativa che abbia effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione. Tali misure sono nulle e la loro adozione può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, da parte del segnalante o dell'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il sistema sanzionatorio, nel dettaglio, è riportato nell'allegato A) al presente Codice.

SISTEMA DISCIPLINARE E MISURE SANZIONATORIE PER LA MANCATA OSSERVANZA DELLE PRESCRIZIONI DEL CODICE ETICO.

Sanzioni e misure disciplinari

Sanzioni nei confronti dei dipendenti

Il Codice costituisce un complesso di norme alle quali il personale dipendente di una società deve uniformarsi anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2104 e 2106 c.c. e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, "CCNL") in materia di norme comportamentali e di sanzioni disciplinari. Pertanto, tutti i comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle previsioni del Codice costituiscono inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, conseguentemente, infrazioni, comportanti la possibilità dell'instaurazione di un procedimento disciplinare e la conseguente applicazione delle relative sanzioni.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro sono, nel caso di specie, applicabili - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) - i provvedimenti previsti dagli artt. 99 e 100 del CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini.

Nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, il tipo e l'entità delle sanzioni irrogabili saranno determinati in base ai seguenti criteri:

- Gravità delle violazioni commesse;
- Mansioni e posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti;
- Volontarietà della condotta o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- Comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari, nei limiti consentiti dalla legge e dal CCNL;
- Altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sulla base dei principi e criteri sopra indicati:

- i provvedimenti di rimprovero verbale, di rimprovero scritto, di multa e di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione troveranno applicazione qualora il dipendente violi le disposizioni previste dal Codice o comunque tenga, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice stesso, ricorrendo l'ipotesi di cui alla lettera g), comma 2, dell'art. 99 CCNL, e/o la violazione dell'art. 2104 c.c. In particolare, troverà normalmente applicazione il provvedimento della multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione. In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, si può procedere all'applicazione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni,

mentre nei casi di minore gravità si può procedere al rimprovero verbale o scritto;

- il provvedimento di licenziamento con preavviso (per giustificato motivo) troverà applicazione allorché il lavoratore adotti, nell'espletamento delle proprie attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Codice, tale da configurare un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali o condotta gravemente pregiudizievole per l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa (art. 100, n. 2, CCNL).
- il provvedimento di licenziamento senza preavviso (per giusta causa) sarà applicato in presenza di una condotta consistente nella grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Codice, in quanto comportamento tale da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro (art. 100, n. 3, CCNL).

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la natura eminentemente fiduciaria. Il comportamento del dirigente oltre a riflettersi all'interno della Società, costituendo modello ed esempio per tutti coloro che vi operano, si ripercuote anche l'immagine esterna della medesima. Pertanto, il rispetto da parte dei dirigenti di AEREA S.p.A. L'applicazione delle prescrizioni del Codice e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Nei confronti dei dirigenti che abbiano commesso una violazione del Codice o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, la funzione titolare del potere disciplinare avvia i procedimenti di competenza per effettuare le relative contestazioni e applicare le misure sanzionatorie più idonee, in conformità con quanto previsto dal CCNL dirigenti e, ove necessario, con l'osservanza delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300.

Le sanzioni devono essere applicate nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo. Con la contestazione può essere disposta cautelativamente la revoca delle eventuali procure affidate al soggetto interessato, fino alla eventuale risoluzione del rapporto in presenza di violazioni così gravi da far venir meno il rapporto fiduciario con la Società.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

Aerea S.p.A. valuta con estremo rigore ogni violazione del presente Modello realizzata da coloro che rivestono i ruoli di vertice, e che, per tale ragione, sono più in grado di orientare l'etica aziendale e l'operato di chi opera nella Società ai valori di correttezza, legalità e trasparenza.

Nei confronti degli Amministratori che abbiano commesso una violazione del Codice o delle procedure stabilite in attuazione del medesimo, il Consiglio di Amministrazione può applicare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità rispetto alla gravità del fatto e della colpa o dell'eventuale dolo, ogni idoneo provvedimento consentito dalla legge, fra cui le seguenti sanzioni:

- Richiamo formale scritto;
- Sanzione pecuniaria pari all'importo da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
- Revoca, totale o parziale, delle eventuali procure.

Nei casi più gravi, e comunque, quando la mancanza sia tale da ledere la fiducia della Società nei confronti del responsabile, l'Assemblea dei Soci propone la revoca dalla carica.

Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo 4.2 da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocata l'Assemblea dei Soci affinché adotti gli opportuni provvedimenti.

Sanzioni nei confronti di terze parti

Per quanto concerne i collaboratori o i soggetti esterni che operano su mandato di Aerea S.p.A., la Società ha definito specifiche clausole di salvaguardia in caso di violazioni, da parte degli stessi, del Codice Etico

Tali clausole potranno prevedere, per le violazioni di maggiore gravità, e comunque quando le stesse siano tali da ledere la fiducia della società nei confronti del soggetto responsabile delle violazioni, la risoluzione del rapporto. Qualora si verifichi una violazione da parte di questi soggetti, il responsabile della funzione competente della gestione del contratto con il collaboratore esterno informa l'O.d.V., che a sua volta informa, con relazione scritta, l'organo direttivo della Società e il Responsabile della Funzione deputata alla gestione del personale. Nei confronti dei responsabili appartenenti a questa categoria si applicano le misure predeterminate ai sensi del presente paragrafo.
