

	CODICE ETICO	Numero	COD.ET.
		<small>Rif. p.ti Legislativi Art. 30 D.Lgs. 81/08 – D.Lgs. 231/01 – L. 123/07 – D.M 13/02/2014</small>	Pag 1 di 5
		Rev. 00	del 19/07/2018

Il Codice Etico in materia di Sicurezza



GEO-EDIL S.r.l.

SEDE LEGALE ED OPERATIVA:

PIAZZA ROMA, 22 14041 AGLIANO TERME (AT)

REVISIONI				
N° REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE	Rif. PARAGR.	Rif. PAGINA
00	19/07/2018	EMISSIONE	TUTTI	TUTTE

	GEO-EDIL FONDAZIONI SPECIALI	CODICE ETICO	Numero	COD.ET.
			Rif. p.ti Legislativi Art. 30 D.Lgs. 81/08 – D.Lgs. 231/01 – L. 123/07 – D.M 13/02/2014	Pag 2 di 5
			Rev. 00	del 19/07/2018

CODICE ETICO E POLITICA AZIENDALE

1.1 Premessa

Il presente documento, approvato dai soci amministratori, rappresenta i valori in cui l'azienda si riconosce e che applica nell'esercizio della propria attività, fornendo altresì un insieme di disposizioni utili a conformare l'operato di tutti coloro che in essa lavorano a quei principi, in modo da contribuire alla prevenzione di fatti di reato dai quali possa derivare responsabilità per la società.

1.2 Principi etici e valore della reputazione

Nella conduzione delle attività, i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia che rappresenta una risorsa immateriale essenziale per l'azienda.

Il rispetto di un nucleo essenziale di valori accresce la reputazione dell'azienda e costituisce il primo momento dell'attività di prevenzione della commissione di reati in materia di igiene e sicurezza del lavoro, dai quali possa scaturire responsabilità per la società ai sensi del D.Lgs. n° 81 del 2008 e del D.Lgs. n. 231 del 2001.

Il Codice Etico è, quindi, costituito:

- dai principi etici generali sulle relazioni con gli interlocutori aziendali;
- dai principi di comportamento verso ciascuna classe di interlocutori aziendali, idonei a prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- dai principi di comportamento espressamente finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 81/2008 e dal D.Lgs. 231/2001;
- dai meccanismi di attuazione che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico, per il suo continuo miglioramento ed il relativo sistema sanzionatorio.

L'azienda si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei destinatari, assicurandone la massima diffusione (i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che cooperano all'esercizio dell'azienda).

1.3 Descrizione del Codice e guida all'uso

Il Codice indica i principi ed i modelli di condotta dell'attività da parte dell'azienda, nonché gli impegni e le responsabilità dei collaboratori.

A tale proposito il Codice fornisce informazioni in ordine alla soluzione di problemi di natura etica.

In particolare, è principio guida che la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con tali principi.

Tutte le azioni, operazioni riferibili all'attività aziendale devono essere intraprese e perseguite nel pieno rispetto della legalità, gestite nella massima correttezza, devono ispirarsi alla completezza e trasparenza dell'informazione, devono essere sostenute da riscontri documentali e sottoposte a verifiche e controlli.

I rapporti con le Autorità devono essere improntati alla massima trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle loro funzioni istituzionali.

1.4 Ambito di applicazione del codice

L'azienda assicurerà:

- la massima diffusione del Codice presso gli esponenti aziendali ed i collaboratori

REVISIONI				
N° REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE	Rif. PARAGR.	Rif. PAGINA
00	19/07/2018	EMISSIONE	TUTTI	TUTTE

	GEO-EDIL FONDAZIONI SPECIALI	CODICE ETICO	Numero	COD.ET.
			<small>Rif. p.ti Legislativi Art. 30 D.Lgs. 81/08 – D.Lgs. 231/01 – L. 123/07 – D.M. 13/02/2014</small>	Pag 3 di 5
			Rev. 00	del 19/07/2018

- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice;
- lo svolgimento di verifiche in caso di notizie di accertata violazione del Codice;
- l'applicazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie.

1.5 Obblighi dei destinatari del Codice

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti, nel proprio ambito di competenza, ad osservare e a fare osservare i principi in esso stabiliti.

In particolare, ogni esponente aziendale ha il dovere di conoscere le disposizioni contenute nel Codice e di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali disposizioni;
- rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito ODV) in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, o all'ODV, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del Codice.

1.6 Valenza del Codice nei confronti dei terzi

Tutti i dipendenti dell'azienda destinatari del Codice, in ragione delle loro competenze, cureranno di informare i terzi circa i contenuti del Codice Etico che, rispetto a questi, non sarà comunque vincolante.

1.7 Strutture di riferimento, attuazione e controllo

L'azienda individua nell'ODV i referenti nei confronti dell'Amministratore Delegato, al quale riferiranno **annuale** sull'attuazione e sul controllo del rispetto e dell'efficacia del Codice Etico e del modello di organizzazione e di gestione.

L'ODV avrà il compito di:

- vigilare, anche recependo informazioni dalle strutture aziendali a tal fine opportunamente sollecitate, sull'osservanza del Codice da parte dei destinatari;
- vigilare sull'efficacia del Codice, cioè sulla sua idoneità alla concreta prevenzione e repressione di comportamenti non etici nell'attività aziendale.

In particolare, l'ODV provvederà a:


- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, disponendo le verifiche ritenute opportune, comunicandone l'esito e proponendo, se necessario, l'adozione di provvedimenti sanzionatori ai soggetti/organismi aziendali competenti;
- promuovere l'emanazione di linee guida e/o di procedure operative per l'attuazione del Codice;
- promuovere e curare la predisposizione da parte delle funzioni competenti di programmi di informazione e formazione dei destinatari del Codice, finalizzati ad assicurare la corretta comprensione delle norme del Codice e dei valori etici in esse contenuti.

2 PRINCIPI ETICI GENERALI

Tutte le attività dell'azienda devono essere svolte nel rispetto dei principi etici generali di seguito elencati:

- **ONESTÀ E OSSERVANZA DELLE LEGGI** (il perseguimento dell'interesse della società non può in nessun caso giustificare una condotta disonesta)
- **PROFESSIONALITÀ** (tutte le attività dell'azienda devono essere svolte con impegno e rigore professionale ed in pieno spirito di reciproco rispetto e collaborazione)

REVISIONI				
N° REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE	Rif. PARAGR.	Rif. PAGINA
00	19/07/2018	EMISSIONE	TUTTI	TUTTE

	GEO-EDIL FONDAZIONI SPECIALI	CODICE ETICO	Numero	COD.ET.
			Rif. p.ti Legislativi Art. 30 D.Lgs. 81/08 – D.Lgs. 231/01 – L. 123/07 – D.M. 13/02/2014	Pag 4 di 5
			Rev. 00	del 19/07/2018

- **IMPARZIALITÀ** (è esclusa ogni discriminazione per ragioni di età, sesso, orientamento sessuale, condizioni personali e sociali, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose nelle decisioni che concernono l'attività della società, i rapporti col personale e con i terzi)
- **CORRETTEZZA** (devono essere sempre evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse)
- **RISERVATEZZA** (l'azienda assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal sollecitare presso terzi dati riservati, salvo il caso di espressa autorizzazione e di conformità alle norme giuridiche vigenti)
- **COLLABORAZIONE E RECIPROCO RISPETTO NEL RAPPORTO DI LAVORO** (l'azienda intrattiene e conclude rapporti di lavoro dipendente e di collaborazione nel rispetto delle norme vigenti ed i rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto)

3 SALUTE E SICUREZZA

L'azienda svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

L'azienda, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando, per il tramite del datore di lavoro e delle garanzie aziendali, la consapevolezza dei rischi ed utilizzando tutte le risorse necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei terzi.

Per tali motivazioni l'azienda si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di prevenzione e protezione dei rischi, con l'adozione di strumenti di natura tecnica ed organizzativa a presidio della sicurezza e della salute, mettendo a disposizione delle gerarchie prevenzionali tutte le necessarie risorse economiche e di conoscenza.

Il personale dell'azienda, nell'ambito delle proprie mansioni, deve partecipare alla prevenzione dei rischi, alla salvaguardia dell'ambiente, alla tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stesso, dei colleghi e di terzi.

L'azienda adotta uno specifico modello organizzativo volto alla verifica del rispetto delle procedure di valutazione dei rischi e di redazione del relativo documento, nonché del suo aggiornamento e della concreta attuazione.

Ogni sospetto di violazione di tali procedure dovrà essere portato a conoscenza dell'ODV.

4 EFFICACIA DEL CODICE E SUA VIOLAZIONE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire **inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare**, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

L'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dagli esponenti aziendali.

La **VIOLAZIONE DELLE NORME DEL CODICE** potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

All'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D.Lgs. n. 231/06, sono assegnati i seguenti compiti per l'attuazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico :

- ✓ prendere decisioni in materia di violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- ✓ esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico e il Modello Organizzativo;
- ✓ provvedere alla revisione e modifica periodica del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

REVISIONI				
N° REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE	Rif. PARAGR.	Rif. PAGINA
00	19/07/2018	EMISSIONE	TUTTI	TUTTE

	CODICE ETICO	Numero	COD.ET.	
		<small>Rif. p.ti Legislativi Art. 30 D.Lgs. 81/08 – D.Lgs. 231/01 – L. 123/07 – D.M 13/02/2014</small>		Pag 5 di 5
		Rev. 00	del 19/07/2018	

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia e suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai destinatari.

L'Organismo di Vigilanza opera inoltre con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici della Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza

5 SEGNALAZIONI IN CASO DI VIOLAZIONE

Allo scopo di garantire l'effettività del Codice, la Società predispone canali di informazione previsti dal modello organizzativo tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno della Società possano riferirne liberamente, direttamente ed in maniera riservata, al DATORE DI LAVORO ovvero all'Organismo di Vigilanza, anche per tramite del diretto superiore

E' obbligo di ciascun dipendente e collaboratore segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme, anche di terzi, ai principi del Codice.

E' garantita la riservatezza circa l'identità del segnalante, salve le esigenze connesse all'espletamento dei doveri dell'Organismo di Vigilanza, nonché l'immunità del segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice.

Se un collaboratore desidera presentare ricorso relativamente ad una violazione (o presunta violazione) del Codice, lo stesso deve prendere contatto con il suo diretto superiore.

Qualora la vertenza rimanga irrisolta, o il collaboratore si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, lo stesso riferirà all'Organismo di Vigilanza.

Se una parte terza desidera presentare ricorso relativamente ad una violazione o presunta violazione del Codice, deve prendere contatto con l'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso al fine dell'applicazione dei provvedimenti disciplinari saranno osservate le norme procedurali indicate nel CCNL applicato dall'azienda.

REVISIONI				
N° REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE	Rif. PARAGR.	Rif. PAGINA
00	19/07/2018	EMISSIONE	TUTTI	TUTTE