

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

**supporto al “Modello di Organizzazione,
gestione e controllo” ex D.Lgs. 231/2001**

Approvato nell'Assemblea dei Soci del 20/03/2023

1 PREMESSA

Il Codice etico è uno strumento utile a preservare il valore e l'integrità dell'azienda nel tempo. È un insieme di principi positivi e di regole di comportamento (un "codice", dunque) che Baffelli Gregorio Costruzioni srl ha scelto volontariamente di adottare e rendere pubblico come concreta espressione dei suoi propositi verso i soggetti con cui entra in contatto (una scelta "etica").

Il presente Codice Etico Comportamentale manifesta i principi, gli impegni e le responsabilità etiche che costituiscono il fondamento delle attività aziendali e della gestione degli affari della Baffelli Gregorio Costruzioni srl.

Ai fini del presente documento, con il termine "Collaboratori" si intendono: l'amministratore, i soci, i dipendenti nonché coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l'impresa verso Terzi.

Per Terzi si intendono tutti coloro che, senza rientrare nelle categorie sopraindicate, hanno rapporti con l'impresa.

Il Codice Etico Comportamentale, con i suoi regolamenti e procedure unitamente agli organi preposti alla loro attuazione, costituiscono un ulteriore elemento di garanzia affinché l'impresa operi, a tutti i livelli e attraverso ogni suo Collaboratore, conformemente ai principi di seguito delineati.

Principi e valori che da sempre contraddistinguono il comportamento tenuto dall'impresa stessa, sono all'interno di questo documento ribaditi e codificati ciò alla luce delle sempre più complesse responsabilità societarie per ottenere una esplicita adesione da parte di tutti i Collaboratori dell'impresa.

Tutti i Collaboratori dell'impresa dovranno attenersi scrupolosamente ai valori espressi dal Codice Etico Comportamentale.

L'Amministratore è chiamato ad impegnarsi affinché tali valori siano rispettati da tutti i Collaboratori, nonché a porsi come esempio di condotta corretta. Di conseguenza, il mancato rispetto dei principi del Codice Etico Comportamentale da parte di questo soggetto avrà criteri valutativi più restrittivi rispetto alle violazioni commesse dagli altri Collaboratori.

Il Codice Etico Comportamentale, nel rispetto della legislazione vigente e degli usi commerciali presenti nei settori in cui l'impresa opera, delinea i principi, gli impegni e le responsabilità etiche che vengono assunti nell'ambito dell'impresa stessa, che si è dotata di una struttura organizzativa che prevede modelli gestionali atti a combattere e prevenire ogni forma di illecito, con specifiche responsabilità e con particolari compiti di vigilanza.

In tal senso, i principi espressi dal Codice Etico Comportamentale generano ulteriori codici, regolamenti e procedure, volti a tradurre i principi in norme comportamentali, regole ed istruzioni concrete.

L'impresa definisce un modello finalizzato, in modo esplicito, alla prevenzione di comportamenti scorretti, non in linea con le finalità dell'impresa e che possano, anche solo indirettamente o inconsapevolmente, far incorrere in responsabilità civile, penale e/o amministrativa l'impresa stessa.

Tale sistema ha l'effetto di ribadire e rafforzare la missione dell'impresa, che si è prefissa di conseguire la soddisfazione delle esigenze implicite ed esplicite dei portatori d'interessi e di quelli cogenti, la lotta all'inquinamento, l'impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie

BAFFELLI GREGORIO COSTRUZIONI SRL

professionali attraverso l'applicazione del sistema di gestione integrato e la capacità di individuare e gestire i punti critici di tutti i propri processi.

2 DESTINATARI

Nell'ambito delle proprie attività, tutti i soggetti che operano in favore di Baffelli ed in suo nome (dipendenti, collaboratori anche occasionali), dirigenti, amministratori, procuratori, consulenti, fornitori, partners commerciali e qualsiasi soggetto che eserciti la gestione e il controllo di Baffelli a prescindere dalla qualifica giuridico/formale ricoperta, devono operare nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti, uniformando i propri indirizzi progettuali, gestionali ed operativi alle regole di comportamento, ai valori ed ai principi etici descritti nel presente Codice Etico Comportamentale.

Il Codice Etico Comportamentale trova applicazione, infatti, in relazione a tutte le attività svolte da o in nome e per conto di Baffelli.

3 PRINCIPI GENERALI

Il codice etico trova fondamento in alcuni principi etici generali che hanno un valore così ampio e trasversale da dover essere considerati basilari per ogni comportamento e per ogni momento della vita dell'azienda.

I principi generali del Codice Etico Comportamentale riguardano ogni ambito di attività dell'impresa: dalla gestione degli approvvigionamenti, all'attività commerciale, alla gestione finanziaria, alla realizzazione delle opere, alla gestione delle risorse umane (dipendenti e collaboratori), alla gestione dei rapporti con le pubbliche amministrazioni, alle relazioni con clienti, associazioni e altre forme aggregative.

I principi generali intendono inoltre rafforzare una politica aziendale che rispetti i valori dello sviluppo sostenibile quale condizione essenziale per una effettiva responsabilità nei confronti della collettività.

I principi del Codice Etico Comportamentale dell'impresa sono:

1. *Rispetto della dignità della persona*
2. *Onestà e Legalità*
3. *Correttezza*
4. *Riservatezza*
5. *Assenza di conflitto d'interessi*
6. *Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro*
7. *Trasparenza*
8. *Qualità delle Relazioni*
9. *Relazioni con i soci*
10. *Lealtà nei rapporti con la concorrenza*
11. *Ambiente e Sviluppo sostenibile*
12. *Responsabilità verso la collettività*

3.1 RISPETTO DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

I Destinatari del presente Codice Etico assicurano il rispetto della Persona, riconoscendo il valore della vita, della salute e della dignità umana. I Destinatari trattano in modo egualitario ogni persona, evitando qualunque forma di discriminazione, in particolare per motivi di religione, sesso, età, preferenze sessuali, origini razziali o etniche.

L'impresa considera la persona umana nei suoi diritti fondamentali e garantisce uguali opportunità alle donne e agli uomini, nel pieno adempimento dei principi posti dalla Costituzione Italiana.

Non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche, sindacali, religiose, di razza, di nazionalità, di età, di sesso, di orientamento sessuale, di stato di salute e in genere di qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

L'impresa opera affinché i diritti previsti dalla "dichiarazione universale dei diritti dell'uomo" siano garantiti nei diversi luoghi in cui è presente, affermando ovunque il principio che la persona non è riducibile a sola risorsa aziendale.

3.2 ONESTA' E LEGALITA'

La legalità prevede il rispetto delle leggi europee, italiane e regionali, delle disposizioni interne della Società, incluse quelle del Codice, nonché degli accordi/contratti/convenzioni ed atti similari con i soggetti terzi.

Tutti i Collaboratori, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con rettitudine gli usi, le leggi e i regolamenti vigenti.

Tutti i Collaboratori sono, altresì, tenuti a rispettare il modello societario dell'impresa, che prevede compiti, funzioni, competenze, deleghe e responsabilità ben precise, al fine di prevenire qualsiasi forma d'illecito.

In particolare tutti i Collaboratori dell'impresa sono edotti ed informati delle condotte comportamentali che possono portare ad illeciti e a precise responsabilità civili, amministrative e penali.

3.3 CORRETTEZZA

La correttezza si basa sull'agire in modo assolutamente corretto sia nei rapporti esterni che all'interno dell'organizzazione aziendale, evitando qualsiasi comportamento contrario a principi di lealtà, onestà, integrità morale, responsabilità, rispetto reciproco e buona fede.

Tutte le trattative commerciali vanno improntate con la massima correttezza.

I rapporti aziendali, sia verso l'interno che verso l'esterno, devono essere caratterizzati dalla massima trasparenza.

Le trattative per la scelta dei fornitori di beni e servizi dell'impresa devono seguire procedure tracciabili e trasparenti, secondo criteri di comprensibilità ed oggettività che portino, ove possibile, ad aggiudicare un contratto sulla base di un riconoscibile confronto competitivo delle offerte.

Nessuna logica commerciale o di mercato può giustificare, a qualsiasi livello, il principio della non verità per il perseguimento dell'interesse personale o dell'impresa.

BAFFELLI GREGORIO COSTRUZIONI SRL

Tutte le azioni dell'impresa e le relazioni con i propri dipendenti e/o altre parti portatrici d'interessi, devono essere eseguite garantendo correttezza, completezza, uniformità e tempestività d'informazione.

Allo stesso modo vanno impostati i rapporti con i pubblici funzionari, ovvero i rappresentanti, a qualsiasi titolo, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici a livello internazionale, statale o locale.

Nessun Collaboratore dell'impresa deve fare regali, promettere o versare somme di denaro, promettere o concedere beni in natura o altri benefici a Collaboratori di Società partners o concorrenti o a pubblici funzionari, a titolo personale con la finalità di promuovere o favorire interessi dell'impresa, anche a seguito di illecite pressioni.

Allo stesso modo i Collaboratori non possono ricevere somme di denaro, omaggi o trattamenti di favore, non possono accettare forme di ospitalità o inviti ad eventi o viaggi se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore, o, comunque, secondo gli usi commerciali.

Gli omaggi possono rientrare nel limite di 150 € di valore.

3.4 RISERVATEZZA

Con riservatezza viene gestita ogni informazione, dato o documento conosciuto nell'esercizio della propria attività lavorativa è riservato e non può essere divulgato in alcun modo, se non in coerenza delle procedure aziendali.

Nel rispetto dei principi di correttezza e di trasparenza, tutti i Collaboratori devono impegnarsi a trattare ogni informazione ottenuta, in relazione alla propria posizione lavorativa, come riservata e pertanto a non divulgarla.

La riservatezza è principio molto importante per l'impresa in ragione della particolare struttura alla base dell'impresa stessa.

Chiunque collabori o si relazioni con l'impresa deve essere consapevole che la delicatezza delle attività svolte e la riservatezza sulle relative informazioni è condizione essenziale per il perseguimento dei principi generali del Codice Etico Comportamentale non solo sotto il profilo dei rapporti societari ma anche per quanto attiene le persone e l'ambiente.

I dati personali, di qualsiasi genere e forma, sono trattati con la massima riservatezza dall'impresa.

Al fine di garantire la tutela dei dati personali, l'impresa, attraverso i suoi Collaboratori, si impegna a trattare gli stessi nel rispetto delle normative di riferimento, del consenso espresso dall'interessato ed in particolare seguendo i principi di trasparenza, liceità, correttezza, pertinenza del trattamento con le finalità dichiarate.

3.5 ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI

I Collaboratori agiranno lealmente, evitando qualsiasi situazione di conflitto d'interessi tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte nell'impresa.

Esiste un conflitto di interessi quando un interesse privato interferisce in ogni modo, con un interesse dell'impresa o dei singoli soci.

3.6 AMBIENTE, SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E CONDIZIONI SUL POSTO DI LAVORO

Il rispetto dell'ambiente e l'integrità psico-fisica dei Collaboratori sono per l'impresa elementi che richiedono la massima tutela.

A partire dal rigoroso rispetto delle legislazioni in tema di salute e sicurezza dei lavori e gestione degli ambienti di lavoro, ma anche ben oltre i dettami legislativi, l'impresa si impegna costantemente per il miglioramento delle condizioni di lavoro, per affrontare e risolvere i problemi legati all'ambiente e alla sicurezza sul posto di lavoro. L'impresa riconosce la primaria esigenza di prevenire ogni forma di infortunio e malattia professionale e impegna direttamente ogni suo Collaboratore, ed indirettamente i soci, al dovere di formazione ed informazione per evitare ogni situazione pregiudizievole per la sicurezza e per l'ambiente.

L'impresa s'impegna a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Collaboratori.

L'impresa, dopo aver ottenuto le certificazioni UNI EN ISO 14001:2004 "Sistemi di Gestione Ambientale - Requisiti e guida per l'utilizzo" e UNI EN ISO 45001:2018 "Sistemi di gestione riguardanti la salute e la sicurezza in ambito lavorativo – *Requisiti*", attua il miglioramento continuo degli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro ed al rispetto dei propri impatti ambientali.

In tal senso s'impegna a raccogliere le esigenze/osservazioni di ogni Collaboratore scaturite da criticità particolari, che nella programmazione generale non è stato possibile prevedere, inoltre promuove la più ampia partecipazione dei Dipendenti al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e di terzi.

3.7 TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'

La trasparenza è funzionale a garantire, nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze, la correttezza, completezza, uniformità e tempestività delle informazioni; la trasparenza, sia nell'agire sia nel comunicare e nell'informare, è un elemento centrale dell'affidabilità nei confronti degli *stakeholder* interni ed esterni. Riguarda la sfera della gestione aziendale, che deve essere chiara e verificabile, e riguarda la comunicazione di informazioni sull'azienda verso l'esterno. La comunicazione, in particolare, oltre a dover seguire sempre le procedure stabilite, deve essere semplice, comprensibile tempestiva e veritiera e - se resa pubblica - facilmente accessibile a tutti.

L'impresa, consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili, si adopera per disporre di un sistema gestionale-contabile affidabile, atto a fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, possibili rischi di natura finanziaria e operativa, nonché frodi a danno dell'impresa e dei soci.

Le rilevazioni contabili ed i documenti che ne derivano devono essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili. Devono riflettere la natura dell'operazione a cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge, principi contabili), nonché delle politiche, dei piani operativi, dei regolamenti e delle procedure interne; inoltre, devono essere corredati della relativa

BAFFELLI GREGORIO COSTRUZIONI SRL

documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

Tutti i Collaboratori sono tenuti ad operare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, per permettere sistema amministrativo-contabile di conseguire tutte le finalità sopra descritte.

Gli ispettori, sia interni che esterni, devono avere libero accesso ai dati, ai documenti ed alle informazioni necessarie per svolgere la loro attività.

Ogni Collaboratore deve operare in modo da prevenire qualsiasi forma di illecito contabile, segnalando immediatamente eventuali anomalie ai responsabili previsti dal modello strutturale dell'impresa.

3.8 QUALITA' DELLE RELAZIONI

Nell'ambito delle relazioni con i fornitori, i clienti e ogni Terzo, tutti i Collaboratori dell'impresa sono impegnati ad operare con trasparenza, correttezza e onestà, principi che determinano la qualità dei rapporti.

I clienti, i fornitori e i terzi hanno un ruolo fondamentale nel migliorare la qualità competitiva complessiva dell'impresa se scelti sulla base del rispetto dei principi del presente Codice. L'impresa chiederà, se possibile, con riferimento al proprio Codice Etico Comportamentale, la reciprocità dei principi quale condizione delle relazioni da intrattenere con i terzi, i clienti e i fornitori.

L'uso dell'informatica a livello comunicativo e nei rapporti commerciali, comporta una maggiore attenzione per un corretto utilizzo della tecnologia. In tal senso, ogni Collaboratore dell'impresa è tenuto a non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi o comunque a un linguaggio di basso livello.

Allo stesso modo non si deve attivare un traffico di informazioni all'interno della rete telematica aziendale tale da ridurre sensibilmente l'efficienza con impatti negativi sulla capacità relazionale e produttiva dell'impresa.

Non si potrà navigare su siti Internet con contenuti indecorosi e offensivi, si dovrà adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informativi.

Infine si deve evitare di caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi concessi su licenza, per uso personale, aziendali o per terzi.

3.9 RELAZIONI CON I SOCI

L'impresa tutela e fa prevalere prioritariamente il suo interesse e successivamente quello dei singoli soci.

L'Impresa chiede ai propri soci un'adesione completa ai principi del presente Codice Etico Comportamentale.

L'impresa s'impegna a informare, con cadenze prestabilite, su ogni azione o decisione che possano avere effetti sui singoli soci, fornendo in tempi idonei ogni forma di documentazione utile.

A tal fine è obbligo dell'impresa il corretto funzionamento delle forme assembleari.

3.10 LEALTA' NEI RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

È di fondamentale importanza che il mercato sia basato su una corretta concorrenza. L'impresa ed i suoi Collaboratori sono perciò impegnati alla massima osservanza delle leggi in materia di tutela della concorrenza e del mercato in qualsiasi giurisdizione.

Nessun Collaboratore può essere coinvolto in iniziative o in contatti con concorrenti che possano apparire come violazioni delle normative a tutela della concorrenza e del mercato.

3.11 SVILUPPO SOSTENIBILE

L'impresa si occupa di realizzazione di linee elettriche di media e bassa tensione (MT e BT) aeree e interrate, di impianti di illuminazione pubblica (I.P) e montaggio di torri faro per illuminazione di campi da calcio e similari, manutenzioni edili in genere, installazioni per telecomunicazioni, costruzione e manutenzione di acquedotti e fognature.

La tutela ambientale è una priorità dell'impresa tanto che nel 2012 ha ottenuto la certificazione ISO 14001.

A partire dalla considerazione che l'ambiente è un bene primario e che lo sviluppo sostenibile è uno dei principi fondanti del presente Codice, l'impresa si impegna a porre in essere tutte le azioni necessarie per la tutela dell'ambiente, per il miglioramento della qualità dell'eco-sistema e per la prevenzione di effetti nocivi per l'ambiente.

Lo stesso impegno riguarda la tutela della salute dell'uomo nel suo rapporto con l'ambiente. L'impresa promuoverà una cultura ambientalista tenendo sempre presente il giusto equilibrio tra necessità economiche e imprescindibili esigenze ambientali.

La scelta delle tecnologie, i programmi di sviluppo, e le strategie aziendali porranno la tutela ambientale in posizione prioritaria.

3.12 RESPONSABILITA' VERSO LA COLLETTIVITA'

A partire dalla politica ambientale dell'impresa, è evidente come la stessa debba operare tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e come debba contribuire al suo sviluppo economico, sociale e civile.

I principi del Codice Etico Comportamentale ribadiscono l'esigenza di una corretta impostazione dei rapporti tra le aziende e il contesto sociale in cui operano.

Chiunque operi e collabori con l'impresa deve mostrare una attitudine comportamentale al rispetto di ogni legislazione vigente e dei principi contenuti nel Codice Etico Comportamentale.

I principi del Codice Etico Comportamentale, infatti, non sono una mera duplicazione di quanto previsto dalla legge, ma devono essere uno spunto per adottare in modo completo ed univoco tutti gli aspetti operativi inerenti l'attività dell'impresa nel rispetto della collettività.

4 NORME DI COMPORTAMENTO

4.1 BUONE PRASSI AZIENDALI

A) Rapporti con Partner ed Enti Pubblici

Principi fondamentali

Nelle relazioni con i Partner (clienti, fornitori di beni e /o di servizi, ecc.) ed Enti Pubblici in genere, è richiesto che gli interessi aziendali siano nettamente separati da quelli personali. Di seguito è riportata una lista di principi fondamentali da rispettare nel caso di omaggi o altri benefici prestati a terzi o ricevuti da terzi. Tali principi intendono fornire indicazioni per l'applicazione concreta del Codice nello svolgimento delle ordinarie operazioni aziendali e sono validi per tutti i Collaboratori

Relazioni con i funzionari pubblici

Particolare severità sarà applicata in caso di omaggi o altri benefici a funzionari pubblici, per tali intendendosi i rappresentanti, a qualsiasi titolo, e il personale di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici a livello internazionale, statale o locale. Tutte le relazioni di tale natura devono essere preventivamente coordinate e concordate con l'Organo di vigilanza, e la medesima procedura deve essere adottata ogniqualvolta non ci sia chiarezza sullo status di funzionario pubblico della persona con cui la relazione si intrattiene.

Tali problematiche relative alla qualificazione di pubblico funzionario devono essere chiarite ogniqualvolta si instaurino relazioni con manager di società di proprietà, anche se in parte, dello Stato.

Relazioni con i Partner

Ogniqualvolta la Baffelli eroghi omaggi o benefici ai Partner, non si deve in alcun caso generare l'impressione che gli stessi siano prestati al fine di riceverne in cambio facilitazioni e benefici.

In presenza di situazioni dubbie, in particolare nel caso in cui l'erogazione del beneficio possa essere messa in relazione a negoziazioni e contratti di massima importanza, l'Organismo di vigilanza dovrà essere preventivamente consultato (fanno eccezione gli eventi per l'incontro di esperti o aventi finalità formative).

Accettazione di omaggi, altri benefici o sconti da parte dei Collaboratori

Le seguenti disposizioni regolano il trattamento di benefici offerti volontariamente dai Partner o concorrenti ai Collaboratori della Baffelli Gregorio Costruzioni srl. Tali disposizioni sono applicate a prescindere dal fatto che il Collaboratore possa trarre vantaggio diretto o indiretto da omaggi o altri eventuali benefici offertigli (ad es. benefici concessi a familiari del Collaboratore o all'azienda stessa).

In nessun caso e in nessuna circostanza i Collaboratori sono autorizzati a richiedere spontaneamente benefici o sconti.

BAFFELLI GREGORIO COSTRUZIONI SRL

a) Omaggi in denaro e sconti

Ai Collaboratori è fatto divieto di richiedere o accettare dai Partner e concorrenti omaggi in denaro o sconti diversi da quelli concordati.

b) Omaggi in natura

Gli omaggi in natura possono essere accettati unicamente se "socialmente adeguati", ovvero a condizione che non vadano oltre la comune prassi commerciale o che siano adeguati al tenore di vita del donatore o del destinatario. E da proibirsi categoricamente l'accettazione di omaggi o benefici che possano influenzare le decisioni aziendali. Analogamente non deve essere generata l'impressione che una decisione aziendale sia presa in virtù dell'omaggio ricevuto. Per maggiori chiarimenti in casi dubbi o di omaggi di elevato valore, è necessario consultare il rispettivo superiore per adottare le modalità atte a gestire tali situazioni.

Erogazione di omaggi, sconti o altri benefici da parte di Collaboratori

a) Omaggi in denaro e sconti

I Collaboratori non hanno la facoltà di erogare omaggi in denaro o sconti diversi da quelli concordati ai Collaboratori dei Partner o concorrenti, così come di Enti Pubblici in genere.

b) Omaggi in natura e altri vantaggi pecuniari

Omaggi in natura e altri vantaggi pecuniari sono ammessi unicamente se "socialmente adeguati", ovvero se rientrano nella comune prassi commerciale, non sono di portata esagerata e sono adeguati al tenore di vita delle persone coinvolte.

Selezione di fornitori e fornitori di servizi

Ove applicabile, i fornitori di beni e/o servizi vengono di norma selezionati tramite una regolare procedura di selezione, sulla base di criteri oggettivi e plausibili.

B) Situazioni di conflitto di interessi

Opportunità di business

I Collaboratori non sono autorizzati a fruire a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi di opportunità di business che potrebbero invece essere colte a favore dell'azienda.

Altre situazioni di conflitto di interessi

Ove non venga altrimenti stabilito, l'acquisto o la vendita, come pure la presa o messa in locazione o leasing per un valore superiore ad € 2.500 mensili, di immobili od altri beni da parte dei Collaboratori o dei loro diretti familiari, da o verso l'azienda, devono essere comunicati con anticipo all'Organo di vigilanza.

Allo stesso modo, deve essere comunicata l'esistenza di mutui, garanzie o fidejussioni concessi dall'azienda ai collaboratori.

C) Riservatezza

BAFFELLI GREGORIO COSTRUZIONI SRL

Ai Collaboratori è fatto divieto di divulgare informazioni riservate o segreti industriali (ad esempio dati finanziari, strategie aziendali, operazioni previste) a terzi non autorizzati, anche successivamente alla risoluzione del rispettivo contratto di lavoro.

Ai Collaboratori è fatto divieto di utilizzare direttamente o indirettamente informazioni aziendali riservate a proprio vantaggio o a vantaggio di terze parti, oppure a discapito dell'azienda, anche successivamente alla risoluzione del rispettivo contratto di lavoro.

Tutti i Collaboratori sono tenuti ad assicurarsi che a terze parti sia inibito qualsiasi accesso a informazioni riservate se non autorizzati dall'Amministratore Unico.

D) Benefici speciali da erogare a Collaboratori

Eventuali benefici speciali o sconti erogati dall'azienda ai propri Collaboratori sono soggetti a formale approvazione da parte dei vertici aziendali. Tali benefici possono essere prestati unicamente a tutto il personale oppure a singoli specificati gruppi di Collaboratori. È fatto divieto di concedere e accettare benefici speciali o sconti non conformi ai criteri sopradescritti.

E) Utilizzo di risorse o proprietà aziendali

L'abuso di risorse del personale o di proprietà aziendali per finalità non collegate alle attività aziendali è vietato.

4.2 DIFFUSIONE ED APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

L'impresa chiede a tutti i Collaboratori e ai fornitori una condotta in linea con i principi di questo Codice.

L'impresa assume il Codice Etico Comportamentale quale strumento essenziale che regola ogni rapporto di collaborazione interna ed esterna.

Al fine di favorire la sua necessaria operatività, l'impresa si impegna a:

- assicurare la tempestiva divulgazione rendendolo disponibile a tutti e attuando adeguati programmi di formazione;
- assicurare la periodica revisione ed aggiornamento per adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile, delle condizioni ambientali e delle normative;
- predisporre appropriati strumenti di supporto per fornire chiarimenti all'interpretazione e attuazione delle disposizioni del Codice Etico Comportamentale;
- adottare un sistema di sanzioni appropriato per colpire le eventuali violazioni;
- assicurare la riservatezza dell'identità di chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge e la sua tutela professionale;
- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice Etico Comportamentale.

La diffusione ai collaboratori avviene mediante registrazione della presa visione del documento.

Per quanto riguarda i fornitori critici e di importanza strategica, ove possibile, si inserirà all'interno del contratto una nota che faccia riferimento alla presa visione del Codice Etico sul sito internet.

4.3 IMPEGNO DI RISPETTO DA PARTE DEI COLLABORATORI

Il Codice Etico costituisce parte integrante del rapporto di lavoro. Va quindi reso disponibile durante la stipula di rapporti collaborativi. Tutti i Collaboratori si impegnano perciò a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice Etico Comportamentale;
- segnalare tutte le violazioni del Codice Etico Comportamentale non appena ne vengano a conoscenza;
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne predisposte per dare attuazione al Codice Etico Comportamentale;
- consultare il proprio responsabile, o gli organismi preposti, in relazione alle parti del Codice Etico Comportamentale sulle quali necessitano di interpretazioni o di orientamento. Ogni situazione che effettivamente o potenzialmente possa rappresentare una violazione del Codice Etico Comportamentale deve essere immediatamente segnalata al legale rappresentante o direttamente all' Organismo di Vigilanza designato dall'impresa.

4.4 ORGANI PER L'ATTUAZIONE DEL CODICE COMPORTAMENTALE

L'Impresa affida all'Organismo di Vigilanza (OdV) la verifica del rispetto del Codice Etico Comportamentale.

La mancata osservanza del presente codice etico comporta il rischio di un intervento disciplinare in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. Per l'individuazione delle specifiche sanzioni disciplinari si rinvia a quanto statuito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nell'apposito capitolo dedicato al Sistema sanzionatorio.

In questa sede, in via del tutto sintetica, si rappresenta che il sistema disciplinare adottato individua i soggetti interessati, la tipologia delle violazioni rilevanti e le sanzioni, graduate a seconda della gravità della situazione.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni nei confronti dei dipendenti e del personale in genere della società, saranno applicate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Nei confronti dei terzi tenuti al rispetto del presente Codice etico, in virtù di apposite clausole, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme di cui al presente documento, comporta l'irrogazione delle sanzioni espressamente inserite nei relativi contratti.

4.5 STRUTTURA ETICA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Codice Etico Comportamentale si inserisce nel modello strutturale ed organizzativo che l'impresa si è data, con organi e persone preposte, al fine di prevenire e reprimere ogni comportamento scorretto o illecito.

Con particolare riferimento ad alcune leggi e norme vigenti, l'impresa ha previsto un modello strutturale con deleghe di responsabilità e funzioni precise, atte a prevenire qualsiasi forma di illecito o ad individuarne con esattezza il responsabile.

A titolo indicativo e non esaustivo si elencano gli ambiti giuridici per i quali l'impresa ha individuato particolari forme preventive e di controllo:

- D.Lgs. 81/08 sulla sicurezza e salute dei lavoratori;
- D.Lgs. 196/2003 legislazione relativa alla tutela della privacy;
- D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa;
- D.Lgs. 152/2006 legislazione in tema di tutela ambientale;
- L.3 ottobre 2001 n° 366 tutela penale in tema di comunicazioni sociali, di capitale e di patrimonio sociale, di regolare funzionamento della Società, di frodi e funzioni di vigilanza;
- legislazione penale vigente in materia di corruzione, lesioni e omicidio colposo, turbativa degli incanti, spionaggio politico o militare, inviolabilità dei segreti e falso, contravvenzioni;
- normativa in tema di rapporto del lavoro;
- controllo del sistema informatico.

L'impresa ritiene di aver così messo a disposizione di ogni Collaboratore, di ogni partner e, più in generale, di chiunque interagisca a qualsiasi titolo con la stessa, una serie di efficaci strumenti per agire correttamente e conformemente alle leggi, ai regolamenti e agli usi di tutti i settori in cui l'impresa opera.

Per quanto riguarda infrazioni di legge o difformità rispetto ai principi elencati e descritti all'interno del presente Codice Etico Comportamentale contattare l'Organo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- indirizzo e-mail odvbaffelli@baffelli.it
- inviare una lettera alla sede inserendo nel destinatario "all'attenzione dell'OdV".