



Estratto Codice Etico

Il Codice Etico è l'insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento cui devono ispirarsi i dipendenti nell'ambito della propria attività lavorativa.

I dipendenti, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal Codice e in particolare: tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute sono ispirate alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili.

Tutte le attività in azienda devono essere svolte con impegno e rigore professionale e adeguate alle responsabilità assegnate.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Per la piena osservanza del Codice ciascun dipendente potrà rivolgersi, oltre che ai propri superiori, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Infine i dipendenti si devono sentire esonerati dal vincolo gerarchico laddove il management chieda prestazioni contrarie a norme di legge o al codice etico.

La società tutela la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori e a tal fine garantisce l'adozione di tutte quelle misure volte a prevenire gli incidenti sul lavoro e ad affrontare le eventuali emergenze anche promuovendo la collaborazione, l'informazione e la formazione dei lavoratori stessi; inoltre si adopera per l'annullamento dei rischi sul luogo di lavoro e, ove ciò non fosse possibile, per la loro riduzione al minimo.

La Società, conseguentemente, interpreta il proprio ruolo imprenditoriale sia nella tutela delle condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore.

La Società adotta, quindi, tutte le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Pertanto le decisioni, di ogni e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono adottate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare relativamente alla concezione dei posti di lavoro e alla scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono, il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità a misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Coloro che venissero a conoscenza di violazioni dei principi sopra enunciati, deficienze o carenze del sistema di sicurezza o delle attrezzature per la sicurezza, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o alle funzioni preposte alla verifica dell'efficienza e funzionalità del sistema. Nel caso in cui le citate mancanze riguardassero il diretto superiore, va inviata, in forma riservata, una segnalazione sottoscritta – oltre alla scala gerarchica superiore – all'Organismo di Vigilanza.

La Società salvaguardia i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze quali la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui, l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali e dell'integrità fisica propria e di quella altrui, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

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

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno, per i riflessi contrattuali, equiparati ai casi precedenti.

La Società, in conformità dell' art. 51 della legge n. 3 del 1° gennaio 2003, riferito alla tutela della salute dei non fumatori e modificato dall'art. 7 della legge n. 306 del 2 ottobre 2003, vieta di fumare in tutti i luoghi di lavoro chiusi.

Il patrimonio aziendale è costituito dai beni fisici materiali (quali ad esempio computer, stampanti, attrezzature, autovetture, immobili, infrastrutture), e beni immateriali (quali ad esempio, informazioni riservate, know-how, conoscenze tecniche, marchi, brevetti sviluppati e diffusi dai dipendenti della Società).

La protezione e conservazione di questi beni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi societari, ed è cura del personale (nell'espletamento delle proprie attività aziendali), non solo proteggere tali beni, ma impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo di questi beni da parte dei dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni aziendali interessate.

Obblighi, segnalazioni e provvedimenti aziendali

I lavoratori hanno l'obbligo di segnalare in forma non anonima ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza ogni eventuale violazione del Codice Etico.

La Società in caso di segnalazione di potenziali violazioni assicurerà:

- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del presente Codice o delle norme di riferimento;
- la valutazione dei fatti in caso di accertata violazione;
- che nessuno possa subire ritorsioni intese come atti che possano dare adito al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione;
- la riservatezza dell'identità del segnalante sulle possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento.

In tutti i casi di violazione del Codice etico, le competenti funzioni aziendali provvederanno a intraprendere tempestivamente i provvedimenti disciplinari necessari, anche secondo quanto previsto dal codice disciplinare, ed eventualmente secondo la gravità delle infrazioni commesse e dei comportamenti assunti a dare corso ad azioni legali nei confronti delle persone coinvolte riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Il presente codice etico contiene, in relazione ai reati colposi previsti dell'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001, tutti i requisiti minimi previsti dalle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001" redatte da Confindustria .

I comportamenti dei dipendenti ed amministratori, di coloro che agiscono, anche nel ruolo di consulenti o comunque con poteri di rappresentanza della Società, devono conformarsi alle regole di condotta previste nel presente codice etico al fine di impedire il verificarsi dei reati colposi previsti dall'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001 e da disposizioni successive ad integrazione.

Mentre il codice etico indirizza la generalità dei comportamenti del personale della Società, il Modello, inteso come strumento con finalità specifiche e rilevanza giuridica, se adottato e rispettato, costituisce un'esimente specifica per i reati ex art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001.

La Società ha adottato un sistema di gestione per la sicurezza conforme a quanto previsto dalla legge e allineato al contenuto del presente documento: tale sistema presuppone il rispetto di tutte le norme antinfortunistiche e la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Ai fini dell'adozione e del rispetto di tale sistema di governo societario, l'azienda ha nominato quale responsabile che, specificamente ai fini D.Lgs. 231/2001, svolge la funzione di Organismo di Vigilanza (OdV) il sig. Andrea Gasparotto.

Family Audit

La Società ha altresì adottato un modello valutazione e gestione dei bisogni dei propri dipendenti e delle loro famiglie, detto anche Family Audit.

Tale modello si propone di adottare all'interno dell'azienda delle politiche di gestione del personale orientate al benessere dei propri dipendenti e delle loro famiglie.

Come indicato nelle linee guida del modello di family audit: ***“la partecipazione dei collaboratori dell'organizzazione diventa un valore fondamentale al momento di stabilire i bisogni in materia di conciliazione e di proporre soluzioni ad essi”***.

Nell'ambito di questo modello è quindi di fondamentale importanza la segnalazione delle varie esigenze di conciliazione famiglia lavoro. Per questo motivo tutti i lavoratori possono segnalare le varie necessità ed opportunità che possono favorire una migliore conciliazione famiglia lavoro.

Tutte le comunicazioni possono essere inviate all'ufficio personale e saranno quindi valutate insieme ai lavoratori, per poi essere incluse nel piano di azione aziendale per il miglioramento della conciliazione famiglia lavoro.

Aggiornato a gennaio 2017.