



POLIline s.r.l.

Codice etico

(Redatto ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 per la gestione ed il controllo delle attività di gestione, ambientali e di sicurezza sul lavoro)

n	data	oggetto revisione
00	09/05/2017	emissione

Sommario

Sommario	2
Titolo I - Introduzione	4
Art. 1 Presentazione della società.....	4
Art. 2 Premessa	4
Art. 3 Ambiti di applicazione del Codice Etico	4
Titolo II - Principi generali.....	6
Art. 4 Rispetto della legge	6
Art. 5 Onestà e correttezza	6
Art. 6 Imparzialità e pari opportunità	6
Art. 7 Professionalità.....	6
Art. 8 Trasparenza e completezza dell'informazione.....	7
Art. 9 Riservatezza delle informazioni.....	7
Titolo III - Amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori.....	8
Art. 10 Risorse umane.....	8
Art. 11 Selezione del personale.....	8
Art. 12 Rapporto di lavoro.....	8
Art. 13 Gestione del personale	8
Art. 14 Sicurezza e salute	9
Art. 15 Integrità, tutela e pari opportunità	10
Art. 16 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti.....	10
Art. 17 Prevenzione dei conflitti di interesse	10
Art. 18 Doveri delle Persone	11
Titolo IV - Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti e con i fornitori.....	12
Art. 19 Contratti di prestazione di servizi.....	12
Art. 20 Il sistema cliente nelle grandi opere	12
Art. 21 Stile di comportamento con i clienti	12
Art. 22 Qualità dei servizi erogati.....	12
Art. 23 Scelta del fornitore.....	13
Art. 24 Tutela degli aspetti etici nella fornitura	13
Art. 25 Rapporti con i partner commerciali	13
Art. 26 Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità.....	14
Titolo V - Criteri di condotta nei confronti di altri soggetti	15
Art. 27 Collettività	15
Art. 28 Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente	15
Art. 29 Contributi e sponsorizzazioni	15



Art. 30	Comunicazione del codice etico e formazione.....	15
Art. 31	Violazioni del codice etico	16

TITOLO I - INTRODUZIONE

Art. 1 Presentazione della società

POLIline srl (di seguito la “Società”) è una società a responsabilità limitata costituita nel aprile 2017 da un gruppo di professionisti e società di ingegneria che hanno messo a disposizione del mercato le competenze acquisite nella realizzazione di strutture civili ed infrastrutture.

La competitività, la qualità delle Risorse Umane, nonché la soddisfazione del cliente e degli stakeholder (parti interessate) sono i Valori che la Direzione di POLIline srl coltiva per garantirsi un miglioramento continuo della propria posizione nel mercato dei Servizi di Ingegneria e Architettura.

Art. 2 Premessa

Al fine di definire con chiarezza e trasparenza l’insieme dei valori ai quali si ispira per raggiungere i propri obiettivi, La Società ha predisposto il presente Codice Etico (di seguito anche il “Codice”), la cui osservanza è imprescindibile per l’affidabilità, la reputazione, l’immagine e per il corretto funzionamento della Società stessa. Essa richiede a tutti i dipendenti e a tutti coloro che cooperano all’esercizio della Società l’impegno di osservare e di far osservare, nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, le regole aziendali e i precetti stabiliti nel presente Codice Etico.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società giustificherà l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice Etico.

Esso rappresenta, tra l’altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi della disciplina italiana della “responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato” contenuta nel D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231.

L’osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone della Società ai sensi e per gli effetti della legge applicabile. All’Organismo di Vigilanza della Società sono assegnate le funzioni di garante del Codice Etico (“Garante”).

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro i quali intrattengono relazioni con La Società srl.

Art. 3 Ambiti di applicazione del Codice Etico

Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, ancorché occasionali, gli agenti e i procacciatori devono attenersi ai principi e alle disposizioni del Codice Etico tutelando, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l’immagine della Società e preservando l’integrità del patrimonio aziendale.

In particolare gli Amministratori e i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società sono tenuti a ispirarsi ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi della Società, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società stessa.

Allo stesso modo i dirigenti, nel dare concreta attuazione all’attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all’interno della Società, rafforzando così la coesione e lo

spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti di terzi che entrano in contatto con la Società stessa.

I dipendenti e i collaboratori non subordinati della Società, nonché i partner in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

Le società controllate dalla Società ricevono il Codice e lo adottano adeguandolo – ove necessario – alle peculiarità della propria azienda, in coerenza alla propria autonomia gestionale.

I rappresentanti indicati da La Società srl negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle associazioni temporanee d'impresa promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza.

La Società si impegna a divulgare e a favorire la conoscenza dei principi e delle norme contenute nel Codice Etico presso i destinatari mediante apposite attività di comunicazione. Al fine di favorire la piena applicazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle responsabilità previste dalle disposizioni legislative, provvederà anche a:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni;
- riportare all'Amministratore Delegato, o dove opportuno al Consiglio di Amministrazione, le accertate violazioni del Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla revisione periodica del Codice Etico;
- proporre o applicare idonee misure sanzionatorie in caso di violazione.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari agli Amministratori.

TITOLO II - PRINCIPI GENERALI

Art. 4 Rispetto della legge

Nella condotta dei propri affari la Società pone come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi dove essa opera.

Nell'ambito della loro attività professionale gli amministratori, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, ancorché occasionali, gli agenti, i procacciatori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

Art. 5 Onestà e correttezza

I rapporti con gli stakeholder della Società sono improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, professionalità, trasparenza e reciproco rispetto. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività della Società e costituisce un elemento imprescindibile della gestione aziendale. In nessun caso il perseguimento dell'interesse personale o della Società può giustificare una condotta non onesta.

Art. 6 Imparzialità e pari opportunità

La Società si impegna a evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con gli stakeholder.

Art. 7 Professionalità

Tutte le attività della Società devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione della Società. Gli obiettivi di impresa, la proposta e la realizzazione di progetti, investimenti e azioni devono essere indirizzati tutti ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa, nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli stakeholder. In particolare la Direzione Lavori che La Società srl si propone di offrire si caratterizza nella capacità di erogare tale servizio non "semplicemente" limitandosi a effettuare, in corso e a fine lavori, tutti gli accertamenti necessari, ma impegnandosi "strategicamente" a prevedere i problemi e a prevenire i difetti.

Il servizio di Coordinatore della Sicurezza in fase di Progettazione ed Esecuzione che La Società si propone di offrire si caratterizza nella capacità di erogare tale servizio non solo attraverso la mera applicazione delle disposizioni normative e legislative in vigore, ma mediante la diffusione di una cultura e di una mentalità attente alla prevenzione dei rischi per la tutela dell'incolumità della persona, nella convinzione che ciò non debba considerarsi un semplice adempimento professionale ma un valore assoluto che tutti hanno l'obbligo morale e civile di tutelare e di promuovere.

Le Persone della Società devono operare per ottenere un riconoscimento basato sull'autorevolezza in base alle conoscenze e alle competenze di cui si è in possesso.

Art. 8 Trasparenza e completezza dell'informazione

La Società si impegna a informare in modo chiaro e trasparente tutti gli stakeholder circa la propria situazione e il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo, mediante le funzioni all'uopo demandate.

La comunicazione della Società verso i propri stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso è permesso divulgare notizie, commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni "price sensitive" e i segreti industriali.

Tutte le principali informazioni, nonché il Codice Etico, sono disponibili sul sito Internet www.poliline.it, così da permetterne la massima fruibilità.

Art. 9 Riservatezza delle informazioni

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata e nel rispetto del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 in materia di protezione dei dati personali;
- determinare la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Inoltre i collaboratori della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività.

TITOLO III - AMMINISTRATORI, DIRIGENTI, DIPENDENTI, COLLABORATORI

Art. 10 Risorse umane

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

Per risorse umane o Persone della Società si intendono gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, collaboratori, ancorché occasionali, gli agenti e i procacciatori.

Pertanto la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

A tutti i dipendenti e collaboratori della Società si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute, il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società e garantendo di evitare situazioni e decisioni che possano comportare conflitti di interessi reali o apparenti con la Società.

Art. 11 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e senza discriminazione alcuna. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Art. 12 Rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e livelli minimi retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Art. 13 Gestione del personale

La Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale e si adopera per tutelare le

condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona. Nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, La Società srl si impegna a offrire a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e che sia in grado di promuovere la serenità di tutte le Persone;
- favorire quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di genitorialità e in generale della cura dei figli;
- utilizzare e valorizzare tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori;
- comunicare i punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata;
- assicurare il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Qualsiasi dipendente dell'azienda che venga a conoscenza della circostanza in cui sono stati posti in essere comportamenti contrastanti con i principi che ispirano il presente Codice, o comunque in violazione degli obblighi imposti con il Modello, deve darne informazione tempestiva all'Organismo di Vigilanza.

Art. 14 Sicurezza e salute

La Società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e secondo le linee del DVR approvato dalla Società e facente parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo elaborato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute e della sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro né dei lavoratori delle ditte impegnate nella realizzazione delle opere affidate al controllo e alla sorveglianza della Società. Ogni dipendente non deve porre gli altri di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o all'incolumità fisica.

Art. 15 Integrità, tutela e pari opportunità

La Società promuove il rispetto dell'integrità fisica, culturale e morale dei suoi collaboratori. Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona. La Società disconosce e vieta qualsiasi comportamento che possa essere riconducibile a pratiche di molestie e di mobbing. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (ad esempio l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate).

Il collaboratore della Società che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza, che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico. Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi. La Società infine sostiene e rispetta i diritti umani in conformità della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

Art. 16 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Le attività professionali svolte dalla Società coinvolgono la responsabilità di molte altre persone affidate e devono essere realizzate a regola d'arte e senza alcun pericolo per la collettività che ne fruirà. L'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro potrà interferire con la realizzazione degli obiettivi della Società. Pertanto è fatto divieto di detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

Art. 17 Prevenzione dei conflitti di interesse

Tutti i collaboratori della Società sono tenuti a evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo e non esaustivo possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- la cointeressenza, palese od occulta, del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- lo svolgere una funzione di vertice (Amministratore Delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali ecc.) anche attraverso i familiari;

- lo svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, ne informa l'Organismo di Vigilanza, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Art. 18 Doveri delle Persone

Ogni Persona della Società deve tenere un comportamento ispirato a lealtà, correttezza e professionalità, nel rispetto degli obblighi assunti nel contratto di lavoro ed eticamente conforme al presente Codice, oltre che legalmente e professionalmente corretto, assicurando le prestazioni richieste. Essa è inoltre tenuta:

- ad applicare le procedure interne;
- a segnalare tramite gli appositi canali qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne;
- a conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità e la riservatezza;
- a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta;
- a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare ogni collaboratore deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati ed evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate.

La Società si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario, di analisi e di prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche ogni collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici ed è tenuto a evitare l'indebito uso degli stessi.

TITOLO IV - CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI E CON I FORNITORI

Art. 19 Contratti di prestazione di servizi

I contratti e le comunicazioni ai clienti e fornitori della Società sono improntati su valori di onestà, correttezza, professionalità e trasparenza anche in coerenza con il sistema di gestione della qualità aziendale.

I contratti inoltre sono conformi alle normative vigenti e completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Art. 20 Il sistema cliente nelle grandi opere

La Società è consapevole di interagire nella propria attività con un sistema cliente formato da Collettività, General Contractor, Imprese Assegnatarie, Committente, Commissioni di Collaudo, Alta Sorveglianza ed è cosciente di dover offrire il proprio servizio in conformità a quanto previsto dalla normativa e dalla legislazione vigenti, adoperandosi affinché l'erogazione delle prestazioni parziali e globali garantisca il costante equilibrio degli interessi di tutti i componenti del sistema cliente.

Art. 21 Stile di comportamento con i clienti

Lo stile di comportamento della Società nei confronti della clientela è improntato al rispetto, alla disponibilità, alla flessibilità, alla proattività e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti.

La Società si impegna, inoltre, a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o mendaci e ad attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

La Società si impegna a dare riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi (ad esempio indirizzi di posta elettronica ecc.).

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore o se risultano tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e comunque non devono essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

Art. 22 Qualità dei servizi erogati

La Società si impegna a fornire servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e che ne tutelino la sicurezza e l'incolumità; si adopera a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti.

Nei servizi di Direzione Lavori lo scopo di La Società srl è quello di assicurare il lineare avanzamento dell'opera fino al suo compimento nel rispetto dei tempi-costi-qualità pianificati.

Art. 23 Scelta del fornitore

Le relazioni con i fornitori sono regolate dal presente Codice Etico e dalle procedure interne di acquisto.

I processi di acquisizione di beni e servizi sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisizione sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato. In dettaglio il dipendente, il collaboratore, l'agente, il procacciatore o qualunque altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- accettare alcuna forma di condizionamento da parte di terzi estranei alla Società e dalla medesima a ciò non autorizzati per l'assunzione di decisioni relative alla scelta del fornitore.

Art. 24 Tutela degli aspetti etici nella fornitura

La Società richiede espressamente che i fornitori che intrattengono con la stessa rapporti contrattuali agiscano nel rispetto dei diritti dell'uomo, dei lavoratori e dell'ambiente.

Segnatamente, a titolo esemplificativo, la Società richiede che i fornitori si astengano dall'utilizzare lavoro infantile o minorile ed evitino discriminazioni, abusi o coercizioni a danno dei lavoratori ed esige altresì che rispettino la normativa ambientale, adottando politiche aziendali di contenimento dei consumi di materie prime, di riduzione dei rifiuti e delle emissioni nocive e in generale di limitazione dell'impatto delle produzioni.

La Società – nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per la Società stessa, abbia adottato comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico – è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Art. 25 Rapporti con i partner commerciali

Nella costituzione e nello sviluppo di associazioni temporanee di impresa (ATI), consorzi, joint venture e simili, la Società opera nel rispetto della normativa e dei principi etici contenuti nel presente Codice, che verrà portato a conoscenza dei partner commerciali affinché ne siano a conoscenza. La Società – nell'ipotesi in cui venga a conoscenza del fatto che i partner, nello svolgimento della propria attività, abbiano adottato comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico – è legittimata a prendere opportuni provvedimenti al fine di precludere eventuali altre occasioni di collaborazione, che prevedano anche la risoluzione del contratto.

Art. 26 Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione, le Istituzioni e le Autorità (ad esempio la Prefettura, la Questura ecc.) è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di norme regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione.

I dipendenti o i rappresentanti della Società non devono promettere od offrire a pubblici ufficiali, a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche denaro, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi o quelli della Società, o anche per compensare oppure ripagare per un atto del loro ufficio, né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri dello stesso.

Nel corso di una trattativa d'affari, di una richiesta o di un rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non devono essere esaminate o proposte opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale, né sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio, sono consentiti soltanto se di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore terzo e imparziale, come atti destinati a ottenere vantaggi e favori in modo improprio. In ogni caso tali atti devono essere sempre autorizzati e adeguatamente documentati.

È vietata qualsiasi attività diretta o attraverso interposta persona finalizzata a influenzare l'indipendenza di giudizio o ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Società.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche deve immediatamente riferirne all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, oppure al proprio referente aziendale, se soggetto terzo.

TITOLO V - CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI ALTRI SOGGETTI

Art. 27 Collettività

La Società è consapevole degli effetti, anche indiretti, della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Art. 28 Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente

La Società è consapevole della necessità di salvaguardare la sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Le strategie e la gestione operativa della Società sono improntate ai principi dello sviluppo sostenibile, ponendo attenzione affinché lo svolgimento delle attività venga effettuato nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica, in conformità alle direttive nazionali e internazionali esistenti in materia.

L'ambiente è un bene primario che la Società s'impegna a salvaguardare; a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali. La Società si impegna dunque a migliorare l'impatto ambientale delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

La Società è consapevole del fatto che l'ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti.

Art. 29 Contributi e sponsorizzazioni

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte sono destinate solo a eventi che offrano garanzia di qualità, che abbiano respiro nazionale ovvero che coinvolgano un notevole numero di cittadini e per i quali la Società può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione a ogni possibile conflitto d'interessi di ordine personale o aziendale. La Società considera con favore e nel caso fornisce sostegno a iniziative sociali e culturali anche mediante contributi a fondazioni le cui attività siano orientate alla promozione della persona e al miglioramento della qualità di vita. Tali contributi dovranno essere erogati in modo rigorosamente conforme alla legge e alle disposizioni vigenti e adeguatamente documentati.

Art. 30 Comunicazione del codice etico e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione (ad esempio la consegna a tutti i collaboratori di copia del Codice

Etico, sezioni apposite all'interno del sito Internet, inserimento di una nota informativa dell'adozione del Codice Etico in tutti i contratti, comunicazione ai partner e ai fornitori ecc.). Allo scopo di assicurare a tutti i collaboratori della Società la corretta comprensione del Codice Etico, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, verrà predisposto un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche (per ulteriori dettagli vedasi capitolo Formazione e informativa interna ed esterna della Parte Generale del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n.231).

Art. 31 Violazioni del codice etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno 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 dalle stesse derivanti.

Per tutti gli altri stakeholder con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali la violazione delle norme del Codice Etico 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. La Società si impegna a prevedere e a irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Torino, 09/05/2017

L'Incaricato Responsabile della Vigilanza