

CODICE ETICO

Codice Etico
Modello Organizzazione Gestione & Controllo
ex D. Lgs. 231/01

Reitano S.r.l.

Con sede in Paternò (CT)-Contrada Porrizzo SNC

CF. 04550270872

PEC: reitanosrl@pec.reitanosrl.it

Documento approvato in aggiornamento dall'Amministratore unico il 14 ottobre 2024

Sommaro

CAPITOLO 1 - INTRODUZIONE GENERALE	3
CAPITOLO 2 - I DESTINATARI	5
CAPITOLO 3 - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE.....	8
CAPITOLO 4 – IMPEGNI DELLA SOCIETA'	11
CAPITOLO 5 - RAPPORTI CON I TERZI	12
CAPITOLO 6 – POLITICHE DEL PERSONALE.....	17
CAPITOLO 7 - SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	19
CAPITOLO 8 - TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA	20
CAPITOLO 9 - CONTROLLI	21
CAPITOLO 10 - MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E VIOLAZIONI DELLO STESSO	22
CAPITOLO 11 SISTEMA DISCIPLINARE	23

CODICE ETICO

CAPITOLO 1 - INTRODUZIONE GENERALE

PREMESSA

Reitano S.r.l. (di seguito denominate l'Azienda o Società) è un'azienda in grado di fornire tutte le fasi operative: progettazione, fornitura di materiali, esecuzione dei lavori e collaudo. La Reitano S.r.l. è impegnata da oltre un ventennio in una costante evoluzione in grado di apportare notevoli miglioramenti nelle tecniche lavorative, a partire dalla installazione artigianale di impianti elettrici, sino ad arrivare ai più complessi impianti e sistemi elettrici di nuova generazione.

La Reitano s.r.l. sviluppa la propria attività nel ramo della distribuzione elettrica in cavo aereo o sotterraneo, delle cabine di trasformazione, lavori su impianti MT/BT, lavori costruzione elettrodotti AT, lavori di posa meccanizzata cavi MT, BT, stazioni radio e telecontrollo, sistemi di misura di energia elettrica, termica e idrica, lettura avanzata di automazioni, cavi in fibra ottica OPGW, impianti eolici e fotovoltaici e nel campo civile delle costruzioni, di reti idriche, fognarie, di fabbricati civili ed industriali.

La Reitano S.r.l. è un'azienda dinamica capace di evolversi costantemente e di adeguarsi con grande flessibilità alla esigenza dei clienti.

Allo scopo di creare i presupposti per un atteggiamento sempre più rispettoso e socialmente responsabile, atto ad instaurare un patto di fiducia tra la Società e la collettività in generale, l'Azienda si è dotata di uno strumento di indirizzo etico-comportamentale, denominato "Codice Etico"(di séguito, anche "Codice").

La Società impronta la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico, che costituisce l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento che compongono "l'identità" della Società.

Il Codice Etico rappresenta, quindi, una dichiarazione ufficiale pubblica dell'impegno dell'Azienda di perseguire i massimi livelli di eticità nel compimento della missione aziendale, individuando standard operativi e regole comportamentali, anche nel rispetto della prevenzione dei reati ai sensi del D.Lgs.n.231/2001.

La Società si impegna a rispettare ed a far rispettare i principi generali e le norme etiche e valoriali indicati nel presente Codice, posto che tale rispetto, oltre che a fondamentali finalità morali, corrisponde ad una maggiore tutela dello stesso interesse societario dal punto di vista economico. La consapevolezza che il comportamento di pochi possa danneggiare l'immagine di tutti devespingere ciascuno a contribuire alla generale osservanza dei principi espressi in séguito, favorendone la diffusione e la conoscenza non soltanto all'interno, ma anche all'esterno dell'Azienda Il Codice, in questo senso, attua il principio della cooperazione, in vista di un reciproco vantaggio.

CODICE ETICO

VALORE DEL CODICE

Il Codice non si sostituisce e non si sovrappone alle leggi ed alle altre fonti normative esterne ed interne. È, invece, un documento integrativo, che rafforza i principi contenuti in tali fonti, con specifico riferimento al profilo etico dei comportamenti tenuti dall'azienda.

Il rispetto del Codice costituisce un'obbligazione negoziale attinente al rapporto di lavoro con la Società. Nei contratti di lavoro, collaborazione, consulenza e negli atti di conferimento di incarichi viene richiamata l'osservanza delle disposizioni del Codice con l'indicazione che la sua elusione può ledere, in maniera proporzionale alla specifica tipologia di violazione, il rapporto di fiducia instaurato con la Società e portare alla promozione di azioni disciplinari, legali o penali nonché, nelle ipotesi più gravi, alla risoluzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, consulenza, incarico.

Del Codice è data ampia diffusione interna (con la consegna a ogni dipendente) ed esterna (con la pubblicazione sul sito web della Società alla sezione "Amministrazione Trasparente"). Viene inoltre assicurato il suo aggiornamento costante, anche in relazione a eventuali mutamenti della normativa vigente e/o delle esigenze dell'azienda

CODICE ETICO

CAPITOLO 2 - I DESTINATARI

DESTINATARI

Le disposizioni del Codice si applicano, senza alcuna eccezione e nei limiti delle rispettive competenze:

- Amministratore Unico
- Responsabile Tecnico;
- ai dipendenti (full-time, part-time, a tempo indeterminato e determinato) della Società;
- ai collaboratori a progetto;
- ai consulenti esterni;
- ai fornitori di beni e servizi;
- a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano, a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione con la Società, od operano nell'interesse dell'Azienda.

Tutti questi soggetti verranno di seguito definiti come "destinatari".

Ciascun destinatario è tenuto a conoscere il Codice e a contribuire attivamente alla sua attuazione, ad astenersi da comportamenti contrari alle norme e ai principi del presente Codice a esigerne il rispetto.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

La Società garantisce la massima diffusione del Codice presso i suoi Destinatari e vigilerà sul suo rispetto tra L'azienda le Funzioni deputate.

Il documento viene pubblicato sul sito alla sezione Amministrazione Trasparente. La copia stampata del documento è da considerarsi copia non controllata.

OBBLIGHI DEI DESTINATARI

L'azienda mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei destinatari. Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai destinatari del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto, nonché a tutti i principi meglio elencati nel prosieguo, e devono essere aperti alle attività di verifica, secondo le norme vigenti e le procedure interne. Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale.

Tutti i destinatari devono conoscere le norme contenute nel Codice e rispettarne i precetti. Ciascun destinatario deve:

CODICE ETICO

- fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate;
- agire in modo da tutelare il prestigio dell'azienda, tenendo comportamenti che non ne pregiudichino l'affidabilità morale e professionale;
- adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza, esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, eseguendo il proprio lavoro con la consapevolezza dell'anatura pubblica del servizio dell'azienda;
- astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'azienda
- rispettare i regolamenti interni e le procedure, ivi inclusi lo Statuto e la normativa assunta volontariamente
- attenersi ai precetti del Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice civile;
- improntare il rapporto con i colleghi a valori costruttivi, evitando la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- evitare l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- evitare di ostacolare prospettive di lavoro individuale altrui per meri motivi di competitività personale;
- astenersi dal millantare, all'interno e all'esterno della Società, posizioni organizzative;
- eseguire il proprio lavoro evitando lo svolgimento di attività, anche private, che possano, anche solo in potenza, risultare in conflitto di interesse con la Società, o che possano intaccare l'indipendenza di giudizio o di scelta del dipendente. Eventuali situazioni di conflitto di interesse anche potenziale con l'Azienda vanno segnalate al proprio superiore gerarchico, il quale a sua volta informerà il Legale rappresentante.;
- non trovarsi in servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o psicotrope o stupefacenti né cederle a qualsiasi titolo in servizio;
- comunicare tempestivamente alla società ogni fatto o situazione che possa avere riflessi, anche diretti o indiretti, sul proprio rapporto di lavoro (es. ritiro della patente, rinvio a giudizio in ambito penale);
- custodire i beni della società con cura e diligenza;
- custodire con segretezza le password fornite, rispettare le condizioni di licenza relative all'uso dei dispositivi tecnologici di proprietà della società e prestare il necessario impegno per evitare la commissione di reati mediante l'uso di strumenti informatici;
- astenersi dal comunicare o diffondere notizie indebite e allarmistiche (ossia volte a procurare un indebito allarme commerciale, sociale);
- avere un comportamento rispettoso della propria e della altrui sicurezza, dell'ambiente edel risparmio energetico;
- effettuare le segnalazioni in materia di violazioni o disfunzioni, rilevanti ai sensi della normativa in materia di anticorruzione, trasparenza e responsabilità amministrativa degli enti, con le modalità previste dalle disposizioni aziendali;

CODICE ETICO

- rivolgersi ai propri superiori, o alle funzioni a ciò deputate, in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle norme stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate:
 - qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice;
 - qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare con le strutture deputate a verificare possibili violazioni;
- astenersi rigidamente dal chiedere, accettare, corrispondere direttamente o indirettamente, per sé o per terzi, qualsiasi somma di denaro o beneficio anche non finanziario non dovuti, indipendentemente dal valore, per ragioni di servizio; astenersi rigidamente dal chiedere, istigare, accettare, in connessione con l'attività svolta in azienda, regali o altre utilità (inviti, biglietti omaggio, viaggi, ospitalità agevolata) eccedenti la normale pratica di cortesia, intendendosi per tale quella contenuta nel controvalore annuo di € 100,00. Regali o altre utilità oltre la soglia di cortesia vanno restituiti e tempestivamente segnalati all'ODV o al Responsabile di funzione.

Gli apicali devono inoltre:

- agire con obiettività ed equilibrio, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti;
- porre attenzione alle caratteristiche individuali dei dipendenti e promuovere lo sviluppo delle potenzialità e del talent, riconoscendo il valore dell'iniziativa, della collaborazione e dell'innovazione;
- adoperarsi affinché all'interno dell'ambiente di lavoro non si verifichino situazioni di disagio, di pregiudizio, discriminazione o denigrazione;
- promuovere rapporti tra i dipendenti, collaboratori e consulenti improntati ai valori di lealtà, rispetto, correttezza, buona educazione;
- evitare situazioni che richiedano ai destinatari di agire contro il presente Codice o contro la normativa cogente;
- vigilare sulla osservanza del presente Codice;
- fungere da esempio per i propri sottoposti e collaboratori.

Qualora un "Destinatario" venga a conoscenza di situazioni illegali o contrarie ai principi espressi dal presente Codice Etico che, direttamente o indirettamente, possano produrre un vantaggio alla società o siano commesse nell'interesse della stessa, deve informare per iscritto e direttamente, con esonero dal vincolo di osservanza dell'ordine gerarchico precostituito, l'Amministratore unico e/o l'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni ricevute saranno esternate senza ritardo e trattate garantendo, in ogni caso, l'anonimato del segnalante. Sono vietate le segnalazioni anonime. È comunque facoltà dell'Amministratore unico e dell'O.d.V. valutare l'opportunità di procedere a verifiche dei fatti segnalati, sempre che vi siano riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso. L'azienda sanziona la mancata osservanza del dovere di informazione, così come sanziona - in virtù dei principi di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto nei rapporti tra dipendenti - l'abuso

CODICE ETICO

del dovere di informazione disciplinato dal presente paragrafo a scopo di ritorsione o meramente emulativo.



CAPITOLO 3 - PRINCIPI DI COMPORTAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE

PREMESSA

I principi di séguito elencati sono ritenuti fondamentali per l'organizzazione della Società, che si impegna a rispettarli in ogni propria attività.

È indispensabile che tali principi non rimangano meri enunciati ma si traducano in comportamenti e condotte concreti.

- Legalità
- Integrità
- Rispetto
- Valorizzazione delle risorse umane
- Trasparenza
- Qualità
- Concretezza
- Responsabilità e affidabilità
- Tracciabilità

Tali valori definiscono l'identità dell'Azienda.

CODICE ETICO

LEGALITÀ

L'Azienda considera prioritario il rispetto delle leggi vigenti in Italia e nei Paesi in cui si trovi ad operare, nonché dei regolamenti e procedure interne. Ogni operazione svolta è ispirata a legittimità formale e sostanziale.

L'Azienda si adopera affinché tutti i destinatari agiscano in tal senso, e adottino un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto, le attività svolte e i luoghi in cui essi operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società.

INTEGRITÀ

L'Azienda opera in maniera tale da garantire l'integrità fisica e morale di tutti i dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della loro dignità personale e conformi alle normative vigenti.

L'Azienda si impegna a realizzare e fornire un servizio di qualità, in maniera rispettosa dei principi di equità e trasparenza, mantenendo con tutte le istituzioni pubbliche, governative e amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze rapporti corretti e leali.

RISPETTO

L'Azienda riconosce il ruolo primario delle risorse umane, nella convinzione che il principale fattore di successo di una società sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La gestione dei rapporti di lavoro è indirizzata a garantire pari opportunità e a favorire la crescita professionale di ciascuno.

L'Azienda vigila affinché ciascun destinatario, nell'ambito del proprio ruolo, collabori attivamente per mantenere un clima interno che garantisca il rispetto della dignità di ognuno.

I rapporti tra colleghi, a prescindere dai livelli di responsabilità, sono improntati a valori di civile convivenza e si svolgono nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Ciascun destinatario deve adottare un comportamento collaborativo, assolvendo ai propri compiti con efficienza e diligenza.

CODICE ETICO

VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

L'Azienda riconosce la centralità delle risorse umane, nella consapevolezza che un fattore essenziale di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che operano al proprio interno.

Di conseguenza, L'Azienda mira ad accrescere la professionalità delle proprie risorse e si impegna a valorizzarne il contributo.

L'Azienda si impegna a valorizzare l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori, a creare un ambiente di lavoro capace di valorizzare le potenzialità del singolo anche attraverso la sua graduale responsabilizzazione e un adeguato sistema premiante e incentivante.

L'Azienda intende massimizzare lo sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze, anche attraverso l'utilizzo di sistemi e strumenti di lavoro innovativi.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, L'Azienda si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso, nella consapevolezza che sia più proficuo privilegiare il lavoro di squadra rispetto ai rapporti gerarchizzati.

L'Azienda garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro, delle libertà e dei diritti dei lavoratori. Garantisce le condizioni di libera adesione alle organizzazioni sindacali. Non tollera comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, razza, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale. Non tollera violazioni dei diritti umani. Promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.

TRASPARENZA

L'Azienda si impegna a fornire in maniera chiara, veritiera e completa le informazioni necessarie a ricostruire il proprio operato in riferimento alla attività pubblica svolta.

QUALITÀ

L'Azienda si impegna ad assicurare la qualità in ogni sua attività, in coerenza con la Politica interna. I processi dell'Azienda sono attuati in maniera da garantire uniformità, trasparenza e miglioramento continuo del servizio.

CONCRETEZZA

L'Azienda mira alla pianificazione, allo scopo di assicurare al lavoro ordine e continuità.

Si pone l'obiettivo di realizzare progetti che consentano l'erogazione di un servizio efficiente, e che coinvolgano la collettività, promuovendo lo sviluppo locale.

RESPONSABILITÀ E AFFIDABILITÀ

L'Azienda impronta tutto il proprio operato al principio di *accountability*.

Ciascun destinatario, in riferimento alla propria attività, è tenuto a comportarsi con rigore professionale e morale, assumendosi la responsabilità della propria condotta e, per le funzioni apicali, di controllo e direzione altrui.

TRACCIABILITÀ

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun destinatario è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni destinatario far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o all'O.D.V.

CAPITOLO 4 – IMPEGNI DELLA SOCIETÀ'

IMPEGNI DELLA SOCIETÀ'

L'AZIENDA assicura, anche attraverso l'eventuale individuazione di specifiche funzioni interne:

- I. la massima diffusione del Codice presso i "destinatari" e presso coloro che entrano in rapporti con l'azienda;
- II. l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice;
- III. la messa a disposizione di adeguati strumenti conoscitivi circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- V. lo svolgimento di verifiche in ordine alle notizie di violazione delle norme del Codice;
- V. la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, delle misure sanzionatorie previste;

CODICE ETICO

- /I. che nessuno possa subire conseguenze di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme ivi richiamate.

L'Azienda, inoltre, si impegna, anche attraverso l'individuazione di idonee strutture, organismi o funzioni, nel rispetto della normativa vigente, a:

- redigere e implementare procedure per ridurre il rischio di violazione del Codice;
- predisporre programmi di comunicazione e di formazione dei "Destinatari" finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi del Codice e al consolidamento dell'etica consortile;
- promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice all'interno e all'esterno del Consorzio e la sua osservanza;
- informare le strutture competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

La vigilanza sui comportamenti prescritti in esecuzione del D.Lgs. n. 231/2001 e, in generale, tutto quanto riguarda la piena esecuzione delle disposizioni di legge, nonché di quelle regolamentari, sono nelle attribuzioni dell'Organismo di Vigilanza dell'Assemblea e dell'Amministratore unico e dei Responsabili interni di settore, ciascuno per la propria area.

ULTERIORI OBBLIGHI PER I RESPONSABILI DI SETTORE

Ogni Responsabile di Settore ha l'obbligo di:

- VII. rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sottoposti e collaboratori;
- VIII. promuovere l'osservanza delle norme del Codice da parte dei "destinatari";
- IX. operare affinché i "destinatari" comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- X. adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione contingente;
- XI. riferire al consiglio consortile le notizie fornite da dipendenti o proprie rilevazioni circa i possibili casi, anche dubbi, di violazione delle norme del Codice Etico;
- XII. partecipare ai percorsi formativi e informativi in materia di etica e legalità dell'Azienda.

CAPITOLO 5 - RAPPORTI CON I TERZI

RAPPORTI CON I TERZI

I destinatari che intrattengono rapporti con terzi legati all'attività dell'Azienda (es. appalti, approvvigionamenti) devono comportarsi nel rigoroso rispetto di leggi e norme e secondo i principi stabiliti nel presente Codice Etico.

CODICE ETICO

Nei rapporti e nelle relazioni commerciali con i terzi sono proibiti comportamenti illegali, collusivi, pagamenti illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni dirette o indirette di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, così come è fatto assoluto divieto di attuare operazioni di gestione in modo strumentale o a supporto della consumazione di pratiche corruttive, fraudolente, di ottenimento di favori illegittimi.

È vietato offrire e ricevere regali, doni o omaggi a vario titolo, eccezion fatta unicamente per particolari circostanze "istituzionali", nelle quali gli omaggi, in quanto simbolici, dovranno sempre essere di valore irrisorio e tali da non poter essere assolutamente interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi. I destinatari che ricevano omaggi, doni o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovranno informare immediatamente i propri superiori o la Direzione dell'Azienda, allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla restituzione o comunque alla destinazione dei regali stessi. Il divieto di offrire e ricevere regali si estende anche ai familiari (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con i destinatari). Non potranno in nessun caso essere offerti o accettati regali sotto forma di denaro o di beni facilmente convertibili in denaro. In ogni caso, i destinatari delle norme del presente Codice devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'Azienda e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

RAPPORTI CON I CLIENTI

L'Azienda orienta le sue risorse alla ricerca e alla soddisfazione dei bisogni dei propri clienti.

I rapporti con la clientela devono essere continuamente rafforzati attraverso la qualità, l'affidabilità e l'efficienza del servizio erogato, nonché mediante l'informazione tempestiva, precisa, chiara, facilmente accessibile e veritiera sui servizi e le prestazioni offerte.

L'Azienda, essendo chiamata a svolgere un servizio pubblico, si impegna a:

- conoscere e comprendere le esigenze della socialità;
- relazionarsi con cortesia ed efficienza all'utenza;
- fornire all'utenza informazioni accurate, complete e veritiere;
- verificare, anche che tra L'Azienda e il sito web, il livello di soddisfazione della clientela;
- riscontrare i suggerimenti e i reclami dei cittadini, avvalendosi di strumenti di comunicazione idonei e tempestivi.

RAPPORTI CON I FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI

Reitano S.r.l. garantisce un rapporto di reale e corretta concorrenza tra i fornitori. Nei contratti con i fornitori deve essere inserita l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico. Negli

CODICE ETICO

appalti di lavori e di servizi. L'Azienda deve vigilare e controllare la corretta applicazione, da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi di lavoro e delle norme in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro nonché l'assolvimento degli obblighi retributivi e contributivi.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori, Reitano S.r.l. opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo nel rispetto della qualità e assume comportamenti non discriminatori. Nella scelta tiene conto, oltre che della convenienza economica, anche della capacità tecnico-economica dei propri contraenti, valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Segnatamente, nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni, lavori e/o servizi è fatto obbligo ai destinatari delle norme del presente Codice di:

- osservare la normativa applicabile al settore e le procedure interne per l'individuazione e la qualificazione degli appaltatori/fornitori e la gestione dei rapporti con essi;
- Adottare, nell'espletamento delle procedure di selezione e di valutazione dei fornitori, criteri oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo franco e aperto con gli appaltatori e/o fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

A tal fine L'Azienda si è dotata di un regolamento che indirizza i comportamenti dei dipendenti e dei fornitori in merito alle procedure di acquisti di beni e servizi e che è oggetto di costante revisione e aggiornamento.

RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI E LA P.A.

I rapporti tra L'Azienda, Istituzioni e Pubblica Amministrazione sono riservati esclusivamente all'Amministratore unico e ai soggetti appositamente individuati per ragioni di servizio.

I rapporti attinenti all'attività dell'Azienda intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio – che operino per conto della P.A., delle Istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero – con la magistratura, con le Autorità pubbliche di vigilanza e con altre Autorità indipendenti, nonché con i gestori del servizio di trasporto pubblico, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura devono essere poste nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con Autorità di vigilanza o altre Autorità indipendenti,

CODICE ETICO

Enti previdenziali, Enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc.

I rapporti tra la Società e Istituzioni e Pubblica Amministrazione non devono essere mai fondati su promesse, elargizioni in denaro, concessioni di beni in natura per promuovere l'attività dell'Azienda o comunque per ottenere un trattamento più favorevole o difendere le proprie posizioni di mercato. Non è ammesso l'intervento nella sfera dei poteri pubblici o in quella politica per favorire interessi terzi allo scopo di ricevere benefici di varia natura. Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati non è permesso all'Azienda o proporre opportunità d'impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione o dell'Azienda a titolo personale, né promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali, o ancora promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, o infine produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute.

I destinatari che ricevano richieste, esplicite o implicite, di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione dovranno immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto, a seconda del soggetto coinvolto, l'Amministratore unico /Assemblea.
- informare per iscritto l'Organismo di Vigilanza, ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

È inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse all'Azienda dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

È vietato indurre chiunque in errore, con artifici o raggiri, per procurare all'Azienda un ingiusto profitto con altrui danno. La violazione di tale divieto è ancora più grave se ad essere indotto in errore è lo Stato o un Ente pubblico. Il "profitto ingiusto" può essere diretto o indiretto e comprendere, oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un Ente pubblico e dall'Unione Europea, nonché concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

Le prescrizioni indicate non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate dal presente paragrafo.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso

CODICE ETICO

contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un Ente pubblico.

RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

I destinatari del presente Codice Etico devono osservare scrupolosamente la normativa vigente e le disposizioni emanate nell'ambito delle rispettive aree di attività, ottemperando tempestivamente a ogni richiesta proveniente dalle Istituzioni o Autorità competenti.

L'azienda esige la massima disponibilità, trasparenza e collaborazione nei confronti dei rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine e del Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi per conto di qualsiasi Pubblica Amministrazione.

È severamente vietato distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento (cartaceo o elettronico), ovvero rendere false dichiarazioni alle Autorità competenti in previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione. È parimenti vietato tentare di persuadere, promettere conferimento di incarichi professionali, dazioni o promesse di doni, denaro o altri vantaggi (direttamente o L'Azienda interposta persona) chi effettua accertamenti o ispezioni.

RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

L'Azienda non eroga contributi a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti, esponenti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative e pattuizioni specifiche (es.: trattenute sindacali effettuate per conto dei dipendenti; contributi ad associazioni di categoria, etc.).

L'azienda. si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire, direttamente o indirettamente, forme di pressioni indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

RAPPORTI CON ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti con i *mass media* devono essere trasparenti e coerenti con la politica dell'Ente, al fine di garantire la massima tutela dell'immagine. La comunicazione con l'esterno attraverso gli organi d'informazione è intrattenuta esclusivamente dalle funzioni dell'Azienda a ciò formalmente delegate ed in coerenza con le regole dell'Azienda. Eventuali comunicazioni di carattere tecnico – operativo potranno essere delegate a specifiche aree settoriali. I destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio della Società o inerenti alla sfera delle attività dell'Azienda, in particolare per quanto riguarda le informazioni *price sensitive*. La violazione di tale obbligo 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.

RAPPORTI CON I CONCORRENTI

Reitano S.r.l. rinuncia a adottare forme di concorrenza sleale evitando di ricorrere a tecniche e mezzi illeciti per ottenere un vantaggio sui competitori o per arrecare loro un danno in caso di competizione diretta o indiretta, sia nell'ambito di partecipazione a gare d'appalto, che in altre forme di competizione in mercati comuni con altri soggetti. Ogni destinatario è tenuto a comportarsi in modo leale secondo gli usi, le consuetudini e la normativa vigente, in occasione di partecipazione a gare d'appalto ed in altri momenti in cui Reitano S.r.l. si dovesse confrontare in regime di libera concorrenza con altri soggetti.

CAPITOLO 6 – POLITICHE DEL PERSONALE

Principi

La società ritiene che il senso di appartenenza, la piena condivisione del Codice Etico e la professionalità dei destinatari siano valori e condizioni determinanti per conseguire la missione dell'Azienda.

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Alla costituzione del rapporto di lavoro, l'Azienda fornisce al personale tutte le informazioni necessarie: caratteristiche della funzione e mansioni da svolgere, copia del contratto collettivo nazionale, CCNL Metalmeccanico Industria, adeguata informativa in merito al trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D. Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy) come modificato dal D. Lgs. 101/2018, norme relative alla sicurezza sul lavoro, Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 e Codice Etico.

La società si attende che i dipendenti, ad ogni livello, collaborino a mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

L'Azienda si impegna, pertanto:

- a adottare sistemi di selezione del personale equi e trasparenti;
- a promuovere le professionalità individuali e di gruppo, anche attraverso formazioni specifiche adattate alla singola risorsa;
- a definire e comunicare a tutti i dipendenti obiettivi operativi chiari e trasparenti;
- a adottare un sistema retributivo premiante dell'impegno profuso e dei risultati effettivamente raggiunti.

SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze consorziali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica del possesso dei requisiti professionali e psicoattitudinali previsti, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. L'Azienda adotterà le misure opportune per evitare favoritismi o forme di nepotismo e clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione del personale. La società si è dotata di apposito regolamento interno per normare le procedure di selezione e di progressioni di carriera, da intendersi in questa sede integralmente richiamato.

VALORIZZAZIONE, BENESSERE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Reitano S.r.l. riconosce la centralità delle risorse umane, impegnandosi a valutare adeguatamente e periodicamente il merito individuale e a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente, mediante un sistema di formazione ricorrente ed offrendo a tutti i lavoratori le medesime opportunità senza discriminazione alcuna.

La società si impegna a considerare e a rispondere fattivamente, ove possibile e compatibilmente con le esigenze anche contingenti dell'Azienda, alle necessità individuali delle singole risorse, allo scopo di garantire il massimo benessere dei lavoratori, nella consapevolezza che dal welfare trae beneficio l'intera organizzazione.

A tali fini, Reitano S.r.l. si impegna a:

1. offrire un ambiente di lavoro adeguato;
2. promuovere la comunicazione, favorire la coesione e il team building;
3. offrire un programma di formazione adeguato e personalizzato;
4. offrire maggiore autonomia, valorizzando gli obiettivi raggiunti;
5. valutare l'adozione di iniziative di welfare benefit;
6. favorire il work-life balance affinché vita privata e lavoro si integrino con linearità, con aumento del benessere psico-fisico dei dipendenti e conseguente incremento della produttività.

DIVERSITÀ

L'Azienda si impegna a non attuare alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, di qualunque genere nei rapporti di lavoro ed a promuovere azioni positive per le pari opportunità, valorizzando la forza della diversità quale patrimonio cui attingere per perseguire in modo proficuo gli obiettivi aziendali. Tutti i destinatari, a qualsiasi livello, sono tenuti a collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco di fronte a differenze personali.

MOLESTIE SUL LAVORO

Nelle relazioni di lavoro non deve essere dato luogo, in alcun modo, a molestie. Reitano S.r.l. è tenuta a prevenire e comunque perseguire il *mobbing* e le molestie personali di ogni tipo. Ciascun destinatario è impegnato ad evitare il verificarsi di tali situazioni, anche attraverso l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle persone e dell'ambiente di lavoro.

ABUSO DI ALCOOL E SOSTANZE STUPEFACENTI

È fatto divieto a ciascun "destinatario" di prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di stupefacenti o di sostanze ad analogo effetto. È anche fatto divieto di consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

FUMO

I destinatari sono tenuti a rispettare ed a far rispettare le disposizioni interne e la normativa vigente in materia di divieto di fumo all'interno dei locali, dei veicoli o in altri ambienti ove per motivi di sicurezza sono vietati fumare.

CAPITOLO 7 - SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

PRINCÍPI

Reitano S.r.l. ribadisce, come valori primari, le politiche per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, perseguendo l'obiettivo del miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro. Nel campo della sicurezza d'esercizio, Reitano S.r.l. persegue l'obiettivo della riduzione del numero e delle conseguenze degli incidenti, promuovendo gli investimenti tecnologici e la formazione del personale. I destinatari delle norme del presente Codice Etico partecipano, nell'ambito delle proprie mansioni, al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e di terzi.

L'Azienda si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale e della normativa in materia di prevenzione e protezione della sicurezza e tutela della salute dei lavoratori. Gli impegni ambientali della società possono essere sintetizzati come segue:

- rispetto dei principi sanciti dalle norme nazionali e comunitarie di riferimento, anche attraverso azioni di orientamento e sensibilizzazione dei lavoratori, dei partner e dei fornitori;
- riduzione delle cause di inquinamento ambientale, privilegiando l'impiego di mezzi, tecnologie e carburanti meno inquinanti;
- controllo della produzione dei rifiuti con privilegio del riciclo e riutilizzo;

CODICE ETICO

- collaborazione con le Istituzioni per l'individuazione di politiche e soluzioni di mobilità integrata e sostenibile che migliorino la qualità dell'ambiente;
- promozione di iniziative di comunicazione esterna e interna, finalizzate alla sensibilizzazione ed al coinvolgimento delle Istituzioni e dei cittadini sulle problematiche ambientali e sulle scelte e gli interventi effettuati da Reitano S.r.l. in questo ambito;
- monitoraggio delle evoluzioni tecniche finalizzato a rendere i luoghi di lavoro il più possibile salubri e sicuri.

Al fine di rendere maggiormente efficace e a documentare la propria azione ed il proprio impegno per la tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente, Reitano S.r.l. ha adottato un sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro conforme sia alla ISO 45001, come da certificato rilasciato da ente di terza parte, che alle Linee Guida UNI INAIL, espressamente previsto dall'30 del D.lgs. 81/2008.

OBBLIGHI DEI DESTINATARI

I destinatari delle norme del presente Codice, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano 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 dei terzi.

CAPITOLO 8 - TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI E RISERVATEZZA

PRINCIPI

La riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività dell'Azienda, in quanto contribuisce alla reputazione della stessa.

Le attività richiedono frequentemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, know-how etc.

Ferma restando l'osservanza della normativa vigente in materia, i destinatari devono garantire la riservatezza delle informazioni cui hanno avuto accesso o che hanno trattato nello svolgimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificamente classificate come riservate. I destinatari sono tenuti al rispetto di tali principi anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni è imposto anche ai soggetti con cui L'Azienda intrattiene rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza.

CODICE ETICO

Analogamente, si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e a terzi, evitando ogni uso improprio di queste informazioni, a tutela della garanzia della Privacy degli interessati. Il mancato rispetto dell'obbligo di riservatezza costituisce grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative a processi decisionali e alle attività dell'Azienda.

La violazione delle disposizioni contenute in questo articolo può comportare, oltre all'applicazione di sanzioni disciplinari, ulteriori azioni legali nei confronti dei collaboratori coinvolti.

CAPITOLO 9 - CONTROLLI

CONTROLLI INTERNI

I "destinatari" devono essere consapevoli dell'esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi della Società e dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'Azienda con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo. Conseguentemente tutti i "destinatari", nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate.

Nell'ambito delle loro competenze, i responsabili di unità/funzione sono tenuti ad essere partecipi del sistema di controllo e a farne partecipi i loro dipendenti.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

REGISTRAZIONE DELLE OPERAZIONI

Tutte le azioni e le operazioni dell'azienda devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

TUTELA DEL PATRIMONIO DELLA SOCIETA'

Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta.

Nessun "destinatario" può fare uso improprio dei beni e delle risorse dell'Azienda o permettere ad altri di farlo.

TUTELA DEI DIRITTI D'AUTORE

Reitano S.r.l. definisce regolamenti o procedure interne che vietino ed ostacolino la riproduzione di opere coperte dai diritti d'autore. È vietato ad ogni destinatario utilizzare, per scopi dell'Azienda o interesse personale, gli impianti, le attrezzature e gli altri mezzi di riproduzione aziendali per copiare, riprodurre e diffondere opere e beni senza l'autorizzazione del proprietario dei diritti d'autoreo averne lecitamente acquistato la licenza o essersi lecitamente procurato il relativo diritto ai sensi di legge.

CAPITOLO 10 - MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E VIOLAZIONI DELLO STESSO

DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

Reitano S.r.l. si impegna a diffondere il Codice utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione. Il Codice è, inoltre, pubblicato sul sito istituzionale.

L'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D. Lgs. n.231/01, a cui si fa riferimento nel Modello Organizzativo adottato da Reitano S.r.l., si occuperà di:

- chiarire mediante pareri il significato e l'applicazione del Codice;
- stabilire e diffondere le modalità operative attraverso cui chiunque possa comunicare notizie in merito a possibili violazioni del contenuto del Codice;
- L'Azienda deve dare le notizie ricevute, promuovendo le verifiche più opportune.

SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI E WHISTLEBLOWING

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del Codice, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza. La segnalazione deve avvenire per iscritto.

L'Azienda attua i necessari accorgimenti che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione.

CODICE ETICO

La responsabilità di svolgere indagini su possibili violazioni del Codice spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione; il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà alla funzione competente quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali provvedimenti disciplinari e sanzionatori.

CONSEGUENZE SANZIONATORIE

Si ribadisce che l'osservanza del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della società, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 cod. civ. e secondo la normativa ad essi applicabile in tema di rapporto di lavoro.

Di conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare in conformità alla normativa applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Le sanzioni comminate saranno proporzionate alla gravità delle violazioni commesse, e, in ogni caso, conformi alle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro.

Resta inteso che le violazioni realizzate da soggetti che rivestono posizioni dirappresentanza, amministrazione o direzione all'interno del Consorzio, comporterà l'assunzione, da parte dell'organo sociale competente, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione alla natura e gravità della violazione commessa e alla qualifica del soggetto autore della violazione, in conformità alla normativa applicabile.

CAPITOLO 11 SISTEMA DISCIPLINARE

LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

La definizione di un adeguato sistema sanzionatorio, di cui si allega al presente codice Etico alla lettera "A", costituisce, ai sensi dell'art. 6 secondo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello atto a garantire l'esimenza della responsabilità dell'Azienda. La definizione di un sistema disciplinare applicabile in caso di violazione delle regole di condotta ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello e rendere efficiente l'azione dell'Organismo di Vigilanza. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito della conclusione del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

LE MISURE VERSO LAVORATORI DIPENDENTI CHE NON RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare. I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dai vigenti CCNL;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un ammontare di giorni non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo.

I comportamenti sanzionabili che costituiscono violazione del presente Modello sono i seguenti:

Violazioni di procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle aree a rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso. Le sanzioni previste sono le seguenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un ammontare di giorni non superiore a quanto previsto dai vigenti CCNL.

Inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o adozione, nell'espletamento di attività connesse alle aree di rischio, di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello stesso che espongano L'Azienda ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati. Le sanzioni previste, in questo caso, sono le seguenti:

- multa in misura non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un ammontare di giorni non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL.

Omissione di comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Le sanzioni previste sono le seguenti:

- multa, non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un ammontare di giorni non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo.

CODICE ETICO

Adozione di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati. Le sanzioni previste sono le seguenti:

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un ammontare di giorni non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo.

Adozione, nell'espletamento delle attività connesse alle aree a rischio, di comportamenti palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello e tali da determinare la concreta applicazione a carico dell'Azienda di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001. Le sanzioni previste, in questo caso, sono le seguenti:

- licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo.
- Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate, nella logica dell'equilibrio tra comportamento e conseguenza disciplinare, in relazione a:
 - il livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente;
 - l'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso e alla recidività dell'infrazione;
 - l'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, intesa come il livello di rischio a cui l'azienda può ragionevolmente ritenersi esposto a seguito della condotta censurata;
 - alle particolari circostanze in cui si è manifestato il comportamento in violazione del presente Modello.

Il sistema disciplinare è soggetto alla costante verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza e del Vertice che sono responsabili della concreta applicazione delle misure disciplinari, su eventuale segnalazione dell'Organismo di Vigilanza.

LE MISURE VERSO LAVORATORI DIPENDENTI CHE RIVESTONO LA QUALIFICA DI DIRIGENTI

In caso di violazione dei dirigenti delle procedure previste dal presente Modello, o di adozione, nell'espletamento delle attività connesse alle aree a rischio, di un comportamento non conforme, il Vertice provvede ad applicare nei confronti di tali responsabili le misure più idonee in conformità alle prescrizioni indicate nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria art.28.

LE MISURE VERSO FORNITORI, COLLABORATORI ESTERNI E CONSULENTI

La violazione del presente Modello da parte di Fornitori, Collaboratori esterni e Consulenti in caso di comportamenti tali da determinare il rischio di commissione di un reato sanzionabile ai sensi del D. Lgs. 231/2001 potrà comportare, in relazione a quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale

CODICE ETICO

comportamento derivino danni concreti all'Azienda, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.