

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

CODICE ETICO

ai sensi del D. Lgs. 231/2001

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

STATO DEL DOCUMENTO – LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
0	17/01/2022	Prima emissione

DOCUMENTO	VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
CE 231 Revisione: 0 Emissione: 17/01/2022	ODV FIRMA: <i>Martina Morra</i>	AU FIRMA: <i>[Signature]</i>

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

INDICE

PREMESSA

- Art. 1 - Destinatari e ambiti di applicazione
- Art. 2 - Principi etici di comportamento: principi generali
- Art. 3 - Principi di lealtà e di fedeltà
- Art. 4 - Principi di imparzialità e conflitti di interessi
- Art. 5 - Informazioni riservate e tutela della privacy
- Art. 6 - Tutela della persona
- Art. 7 - Molestie sul luogo di lavoro
- Art. 8 - Tutela ambientale
- Art. 9 - Tutela del patrimonio aziendale
- Art. 10 - Processi di controllo
- Art. 11 - Tenuta di informativa contabile e gestionale

LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DEI TERZI

- Art. 12 – Clienti
- Art. 13 - Fornitori
- Art. 14 - Rapporti con la pubblica amministrazione e le pubbliche istituzioni
- Art. 15 - Organizzazioni politiche e sindacali
- Art. 16 - Organi d'informazione

RISORSE UMANE E POLITICHE DEL PERSONALE

- Art. 17 - Risorse umane
 - Art. 17.1 - Lavoro infantile
 - Art. 17.2 - Lavoro obbligato
 - Art. 17.3 - Salute e sicurezza
 - Art. 17.4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
 - Art. 17.5 - Discriminazione
 - Art. 17.6 - Procedure disciplinari
 - Art. 17.7 - Orario di lavoro –Retribuzione

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Art. 17.8 - Sistema di gestione

Art. 17.9 - Riesame della Direzione

Art. 17.10 - Pianificazione e implementazione

Art. 17.11 - Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

Art. 17.12 - Problematiche e azioni correttive

Art. 17.13 - Comunicazione esterna

Art. 17.14 - Accesso alla verifica

Art. 18 - Fumo

Art. 19 - Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Art. 20 - Violazioni del codice

ENTRATA IN VIGORE

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

PREMESSA

Per la complessità e delicatezza del settore in cui la ECOSUMMA S.R.L. si trova a operare è opportuno definire chiaramente l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che assume verso l'interno e verso l'esterno.

Tutte le attività della ECOSUMMA S.R.L. devono essere svolte nel rispetto delle leggi, in un quadro di concorrenza leale, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dipendenti, partner commerciali e della collettività in cui la Ecosumma S.r.l. è presente con la propria attività.

Tutti coloro che rappresentano, dirigono, lavorano a qualsiasi titolo nella Ecosumma S.r.l. senza distinzioni o eccezioni sono impegnati a osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

I dipendenti della Ecosumma S.r.l. oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, di correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Ecosumma S.r.l., rispettare le norme di legge e le regole aziendali, attenendosi ai precetti del presente codice nonché di quelli contenuti nel Modello 231 adottato in prima approvazione dalla Ecosumma S.r.l. in data 17/01/2022.

Ciascun dipendente è tenuto a conoscere il presente codice nonché il Modello 231 contribuendo attivamente alla sua attuazione e segnalandone eventuali carenze.

Ogni comportamento contrario alla lettera e allo spirito del presente codice, nonché del Modello 231, sarà sanzionato ai sensi e per gli effetti del sistema disciplinare e sanzionatorio contenuto nel Modello 231.

La Ecosumma S.r.l., a seguito dell'adozione del Modello 231, ha istituito in data 17.01.2022, l'Organismo di Vigilanza con compiti di vigilanza sull'osservanza, sull'efficacia, sull'adeguatezza e sull'opportunità di aggiornamento del Modello 231.

I dipendenti, gli organi sociali, i consulenti, i fornitori, i partners e le società di *services* hanno l'obbligo di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in merito ad ogni evento che potrebbe integrare le fattispecie di reato contenute nel suddetto Modello 231 di cui venissero a conoscenza nel corso dell'espletamento delle proprie attività e che potrebbero ingenerare responsabilità della Ecosumma S.r.l.

Le suddette segnalazioni potranno giungere all'ODV alternativamente tramite indirizzo di posta ordinaria, Via Posillipo 316 – 80123 Napoli (NA), tramite comunicazione telefonica al 3206829776, ovvero all'indirizzo mail odv@ecosumma.it

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Art. 1 - Destinatari e ambiti di applicazione

Le norme di questo codice si applicano, senza eccezioni, ai dipendenti, collaboratori esterni convenzionati e amministratori della Ecosumma S.r.l. e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente operano per perseguirne gli obiettivi (destinatari).

I destinatari devono informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi posti dal codice, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di mancato adempimento.

Art. 2 - Principi etici di comportamento: principi generali

La Ecosumma S.r.l. chiede e s'impegna per costruire e mantenere la fiducia reciproca di tutti i soggetti che quotidianamente conferiscono il loro apporto, anche in presenza di interessi parzialmente contrastanti. La fiducia si basa sulla condivisione della missione, sul rispetto da parte di ciascuno dei valori e delle disposizioni del presente codice e per questo tutti i destinatari s'impegnano alla sua osservanza.

Il mancato rispetto delle norme, di cui al presente codice, di cui al Modello 231, non è compatibile con l'attività svolta per la Ecosumma S.r.l. in qualunque forma e livello.

I rapporti e i comportamenti a tutti i livelli, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto, nonché essere aperti alla verifica nel rispetto della persona stessa e delle normative e basati su informazioni corrette e complete.

L'integrità morale è un dovere costante di tutti coloro che lavorano per la Ecosumma S.r.l. e deve caratterizzare i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

L'Organo Amministrativo, nel fissare gli obiettivi d'impresa, e nell'esercizio delle sue funzioni si ispira ovviamente ai principi del Codice.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti della Ecosumma S.r.l. nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati 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 secondo le norme vigenti e le procedure interne.

La Ecosumma S.r.l. attraverso i suoi dipendenti coopera attivamente e pienamente con le autorità.

Art. 3 - Principi di lealtà e di fedeltà

La Ecosumma S.r.l. mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti. Quindi tale obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

1. Assumere eventuali occupazioni con rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi senza la preventiva autorizzazione scritta della società;
2. Svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio;

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Tutti i dipendenti devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle obbligazioni assunte nei confronti della Ecosumma S.r.l. nell'ambito del rapporto di fiducia e fedeltà.

Art. 4 - Principi di imparzialità e conflitti di interessi

I destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possono condurre a conflitti di interesse con quelli della Ecosumma S.r.l. o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

Nei rapporti tra la Ecosumma S.r.l. e terzi, i destinatari devono agire secondo norme etiche e legali. I rapporti devono essere gestiti senza ricorrere a mezzi illeciti.

Sono esplicitamente proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali per sé o per altri.

È fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori esterni convenzionati di riferire all'Amministratore Unico, in caso di necessità e/o opportunità, qualsiasi informazione che possa far presumere una situazione di potenziale conflitto con gli interessi della società, fermi restando gli obblighi di informativa nei confronti dell'Organismo di Vigilanza per tutte le ipotesi di violazione del presente codice e del Modello 231.

Art. 5 - Informazioni riservate e tutela della privacy

È obbligo di ogni dipendente e collaboratore esterno convenzionato e consulenti assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa e/o professionale.

La Ecosumma S.r.l. si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari ed a evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti e/o collaboratori convenzionati e consulenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla Ecosumma S.r.l. e non possono essere legittimamente utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione scritta dell'Amministratore.

Fermo restando il divieto per chiunque di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni dipendente dovrà, secondo le procedure e direttive indicate dalla Ecosumma S.r.l. e/o dal responsabile del trattamento dei dati:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per le finalità della sua unità di appartenenza e in diretta connessione con le sue funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che sia impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle posizioni superiori e comunque in ogni caso dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati alla Ecosumma S.r.l. da un rapporto di qualsiasi natura e se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

Art. 6 - Tutela della persona

La Ecosumma S.r.l. svolge le proprie attività nel rispetto della legislazione vigente e quindi del Modello 231 a tutela delle condizioni di lavoro.

Tutti i destinatari nell'ambito delle loro mansioni s'impegnano ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di se stesso, dei colleghi e dei terzi.

I rapporti tra i dipendenti della Ecosumma S.r.l. devono essere improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà della persona. In particolare non devono esser fatte discriminazioni o ritorsioni in base a razza, ceto, origine nazionale, convincimenti culturali, filosofici e religiosi, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età. In tal senso ciascun destinatario deve attivamente collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, onorabilità e della reputazione di ciascuno.

I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con lealtà e correttezza nel rispetto del segreto d'ufficio.

I responsabili delle unità organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, curando adeguatamente il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori. Ciascun dipendente deve offrire la massima collaborazione ai responsabili, osservando con diligenza le disposizioni di lavoro impartite.

La Ecosumma S.r.l. riconosce e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito senza discriminazione alcuna. La Ecosumma S.r.l. è impegnata a favorire la partecipazione dei lavoratori nel processo di miglioramento aziendale e professionale e garantisce, attraverso l'impegno dell'Alta Direzione, il rispetto delle normative cogenti in relazione alla nomina del RSPP, del RLS e di eventuali rappresentanti dei lavoratori nelle istanze che saranno indicate dai lavoratori e dai loro rappresentanti.

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Art. 7 - Molestie sul luogo di lavoro

La Ecosumma S.r.l. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, in adempimento delle prescrizioni del Modello 231, non sia dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- la ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.
- l'uso di qualsiasi tipo di coercizione, psicologica o fisica che limiti obiettivamente l'autonomia e la dignità di singoli o gruppi di lavoratori;

La Ecosumma S.r.l. vieta ogni forma di molestia sessuale, intendendo come tale:

La subordinazione di scelte e/o atti dovuti, rilevanti per la vita lavorativa di un dipendente, all'accettazione di favori sessuali;

- Le proposte di relazioni interpersonali private, condotte nonostante l'evidente non gradimento, che abbiano la capacità, in relazione alla specificità della situazione, di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni sulla sua espressione lavorativa.

Art. 8 - Tutela ambientale

La Società considera la salvaguardia ambientale come uno dei propri impegni prioritari; essa promuove il rispetto dell'ambiente individuando in esso un elemento qualificante e premiante per ogni tipo di progetto.

A tal fine, essa programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente.

Per questo motivo ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della norma ISO 14001:2015, che non solo assicuri il rispetto della legislazione e delle normative applicabili, ma consenta anche di conseguire un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, mirando sempre alla prevenzione dell'inquinamento.

A questo scopo la Società si impegna in particolare a:

- essere conforme alle prescrizioni legislative applicabili e alle ulteriori prescrizioni di regolamenti sottoscritti e riguardanti gli aspetti ambientali dell'azienda;
- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione/responsabilizzazione del proprio personale riguardo alle problematiche ambientali e al concetto di sviluppo sostenibile;
- assicurare la cooperazione con gli altri enti locali e di controllo;

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

- adottare specifiche procedure per ridurre al minimo impatti ambientali derivanti da possibili situazioni di emergenza sia con il sito produttivo/operativo, che con i clienti/produttori, che operano sul territorio durante le operazioni di trasporto rifiuti;
- limitare al minimo i consumi di materie prime e di energia;
- seguire criteri di tutela ambientale in tutte le scelte politiche ed amministrative.

Ecosumma S.r.l. si impegna, peraltro, a motivare e sensibilizzare tutti i dipendenti dell'azienda promuovendo un atteggiamento positivo e accrescendo il loro senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente.

L'azienda ha inoltre voluto dare maggiore spessore alle attività d'impresa ottenendo la Certificazione di Qualità del Sistema di Gestione Ambientale secondo le norme ISO 14001:2015; la Certificazione è impostata sui principi di un sistema di gestione che prevede le fasi di pianificazione, esecuzione, controllo e azioni di miglioramento; l'applicazione della norma ISO 14001:2015 definisce i requisiti più importanti per individuare, controllare e monitorare gli aspetti ambientali di qualsiasi Organizzazione che abbia una politica ambientale.

Art. 9 - Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nonché dell'utilizzo delle stesse in modo appropriato e conforme all'interesse sociale.

Nessuno dei beni e delle risorse di proprietà della società deve essere utilizzato per fini diversi da quelli indicati dalla Ecosumma S.r.l. e comunque per scopi privati senza espressa autorizzazione dell'amministrazione.

Art.10 - Processi di controllo

L'attitudine verso i controlli, in osservanza delle prescrizioni di cui al Modello 231, deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza e del rispetto delle normative di legge, anche ai fini della gestione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, L. 190/12, D.Lgs.33/13, e s.m.i. siccome recepiti nel Modello 231.

Pertanto la Ecosumma S.r.l. intende promuovere nella sua organizzazione una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per controlli interni s'intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa 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.

È vietato qualsiasi controllo che contravvenga le leggi in vigore e che violi la sfera individuale e personale o che possa essere usato per dar luogo a modelli coercitivi, psicologici o limitanti delle libertà individuali di

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

singoli o gruppi di lavoratori.

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

Il Revisore Legale dei conti incaricato, nel rispetto assoluto del segreto d'ufficio e delle norme deontologiche che regolano l'esercizio dell'attività professionale, ha libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di revisione.

Ai collaboratori esterni (compresi consulenti, rappresentanti, intermediari ecc.) è espressamente richiesto di attenersi ai principi contenuti nel codice. A tale scopo l'Amministrazione ed ogni altra funzione aziendale in rapporto alle proprie attribuzioni, curerà di:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori esterni;
- selezionare solo persone e imprese qualificate e con buona reputazione;
- tener conto adeguatamente delle indicazioni e notizie certe di qualunque provenienza circa l'opportunità di utilizzare determinati collaboratori esterni
- riferire tempestivamente al direttore generale e Responsabile per la prevenzione e corruzione nonché all'ODV, su dubbi in ordine a possibili violazioni del codice e del Modello 231 da parte di collaboratori esterni;
- includere nei contratti di collaborazione esterna, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del codice e del Modello 231.

Art. 11 - Tenuta di informativa contabile e gestionale

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza, e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili in ottemperanza alle disposizioni del presente codice e del Modello 231.

Ciascun dipendente 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 dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

I destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezza della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o direttamente all'Amministratore e/o all'ODV.

LE NORME ETICHE NEI CONFRONTI DEI TERZI

Art.12 - Clienti

Ciascun destinatario nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti delle procedure interne, deve favorire la massima soddisfazione del cliente fornendo tra l'altro informazioni esaurienti ed accurate sui servizi loro forniti, in modo da favorire scelte consapevoli.

I destinatari non devono promettere o offrire pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Ecosumma S.r.l.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia e/o amicizia, dovrà informare l'Amministratore nonché l'ODV.

Art.13 - Fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto tra l'altro del prezzo e qualità, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato e anche dell'onestà e dell'integrità del fornitore e più in generale sulla base delle disposizioni di cui ai protocolli di organizzazione gestione e controllo recepiti nel Modello 231.

I destinatari nei rapporti di appalto, approvvigionamento e in genere di fornitura di beni e servizi, dovranno:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori in linea con le buone consuetudini commerciali;
- portare a conoscenza dell'Amministratore Unico problemi rilevanti insorti con un fornitore in modo da poterne valutare le eventuali conseguenze.

Art.14 - Rapporti con la pubblica amministrazione e le pubbliche istituzioni

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni è riservata esclusivamente all'Amministratore Unico in conformità dello Statuto Sociale e sempre nella stretta osservanza delle disposizioni di cui ai Protocolli di Organizzazione, Gestione e Controllo recepiti nel Modello 231.

I destinatari non devono promettere o offrire a Pubblici Ufficiali o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di Pubbliche Istituzioni, pagamenti o beni per promuovere o favorire gli interessi della Ecosumma S.r.l.

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Qualsiasi destinatario riceva richieste o proposte di benefici da Pubblici Funzionari deve immediatamente riferire all'Amministratore nonché all'ODV, che provvederanno ad affrontare le eventuali implicazioni.

I destinatari che nell'ambito delle loro funzioni si trovino ad avere legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, hanno la responsabilità di verificare preventivamente e con la dovuta diligenza che quanto dichiarato e/o attestato nell'interesse della Ecosumma S.r.l., sia veritiero e corretto.

Art.15 - Organizzazioni politiche e sindacali

La Ecosumma S.r.l. non eroga, in linea di principio contributi a partiti, a comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche. Qualunque contributo, se dovuto, deve essere erogato in modo rigorosamente conforme alle leggi vigenti e correttamente registrato. I destinatari devono riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento ad attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

Art.16 - Organi d'informazione

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente. I rapporti tra la Ecosumma S.r.l e gli organi di informazione spettano unicamente all'Amministratore Unico e devono essere svolti in coerenza con la politica di comunicazione adottata dall'azienda.

La partecipazione in nome della società o in rappresentanza della stessa a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere regolarmente autorizzata ed ufficializzata per iscritto nel rispetto delle procedure.

RISORSE UMANE E POLITICHE DEL PERSONALE

Art. 17 - Risorse umane

Le risorse umane costituiscono l'elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti rappresentano valori e condizioni determinanti per il raggiungimento degli obiettivi della Ecosumma S.r.l che si impegna a riconoscere e sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente affinché il potenziale e la creatività di ogni individuo trovino piena espressione.

Art. 17.1 - Lavoro infantile

L'azienda non utilizza né sostiene in alcun modo l'utilizzo di lavoro infantile.

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Art. 17.2 - Lavoro obbligato

L'azienda non ricorre né sostiene in alcun modo l'utilizzo del lavoro obbligato. La gestione del personale è improntata al rispetto assoluto delle normative vigenti, del CCNL di riferimento e dei principi etici e di comportamento enunciati, in particolare nell'art. 6, del presente Codice. La libertà personale dei dipendenti è pertanto garantita dalla sistematica applicazione di tali documenti.

Art. 17.3 - Salute e sicurezza

Ecosumma S.r.l., conscia dell'importanza di garantire nell'ambiente di lavoro le migliori condizioni di salute e sicurezza, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili tra i propri dipendenti, ricorrendo ad opportune azioni preventive, al fine di preservare la sicurezza, la salute e l'incolumità non solo del personale, ma di tutti coloro che si recano nei propri locali.

Ogni attività della Società e del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

La Società, nella conduzione della propria attività, attribuisce valore rilevante e pone in essere misure concrete per assicurare le migliori condizioni di lavoro per il proprio personale impegnandosi a: - rispettare pienamente la legislazione applicabile e tener fede agli obiettivi che l'azienda ha deciso di perseguire;

- impegnarsi nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali includendo un impegno al miglioramento continuo del sistema di gestione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e delle sue prestazioni;
- realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, compatibile con le esigenze dei singoli e dotato delle idonee attrezzature;
- formare e addestrare le persone relativamente ai rischi e alle emergenze in cui potrebbero incorrere e i dispositivi di protezione a disposizione;
- estendere la protezione a quanti abbiano rapporti con l'Azienda, a fronte di rischi sulla sicurezza e la salute derivanti dalle attività che rientrano nelle responsabilità della Società;
- prevenire le situazioni di rischio e gli eventuali danni alle persone, alle cose ed alle risorse ambientali, che possono essere determinate da qualsiasi causa ragionevolmente prevedibile e di competenza della Società;
- allocare le necessarie risorse e prevederne la disponibilità ed il giusto livello di competenza.

L'azienda ha inoltre voluto dare maggiore spessore alle attività d'impresa ottenendo la Certificazione di sistema

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori secondo la norma UNI ISO 45001:2018. La conformità allo standard internazionale UNI ISO 45001:2018 (*Occupational Health and Safety Assessment Specification*) assicura l'ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e consente a un'Organizzazione di valutare meglio i rischi e migliorare le proprie prestazioni; ha lo scopo di rendere sistematici per un'azienda, il controllo, la conoscenza e la consapevolezza di tutti i possibili rischi insiti nelle situazioni di operatività normale e straordinaria sul luogo di lavoro.

La certificazione UNI ISO 45001:2018 si fonda sulla gestione della salute e della sicurezza sul lavoro e richiede alle Organizzazioni un miglioramento continuo, fornendo così a tutti gli interlocutori la garanzia di conformità alle politiche di sicurezza specificate.

I benefici derivanti dall'applicazione di un sistema di gestione OHSAS possono essere così sintetizzati:

- La certificazione UNI ISO 45001:2018 rappresenta un efficace strumento per ottimizzare la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori;
- La certificazione UNI ISO 45001:2018 è riconosciuta come possibile sistema esimente dalle pesanti forme di responsabilità introdotte dal D.Lgs 231/01.

Art. 17.4 - Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

L'azienda rispetta il diritto di tutti i dipendenti di aderire a sindacati di propria scelta e mette a disposizione dei lavoratori gli spazi ed i tempi per incontrarsi in maniera strutturata al fine di discutere argomenti legati a questioni sindacali. L'azienda favorisce le attività propedeutiche a far svolgere le procedure di voto per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori con le modalità da questi autonomamente definite.

Art. 17.5 - Discriminazione

L'azienda non attua né sostiene comportamenti discriminatori o lesivi della libertà e dignità dei suoi dipendenti in nessun modo permette che questi si possano concretizzare, anche in osservanza delle disposizioni recepite nel Modello 231. Riconoscendo la rilevanza di questa tematica, la Ecosumma S.r.l garantisce l'impegno costante al mantenimento di un clima aziendale sereno e costruttivo attraverso i principi etici e di comportamento enunciati nel presente Codice (artt. 6 e 7) e la somministrazione con cadenza annuale di un "Questionario per valutare la soddisfazione dei dipendenti" che permette di rilevare eventuali problematiche e di attivarsi conseguentemente.

Art. 17.6 - Procedure disciplinari Codice Etico

L'azienda non utilizza né sostiene l'utilizzo di provvedimenti e sanzioni che travalichino quanto previsto dalle leggi e dal CCNL. Le modalità di applicazione di sanzioni disciplinari, anche quelle previste nel Modello 231 a fronte di eventuali infrazioni da parte dei lavoratori sono stabilite mediante regolamento affisso in luogo

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

accessibile a tutti in conformità dell'art 72 del CCNL applicato. E' inoltre garantita, come previsto dal CCNL, la possibilità da parte dei dipendenti di appellarsi contro i provvedimenti disciplinari. Le sanzioni eventualmente comminate saranno devolute sulla base della normativa vigente.

Art. 17.7 - Orario di lavoro – Retribuzione

L'azienda gestisce l'amministrazione del personale nel rispetto assoluto di tutte le normative vigenti e del CCNL di riferimento, garantendo in tal modo la correttezza degli orari di lavoro e delle retribuzioni dei propri dipendenti. La conformità nello svolgimento degli orari di lavoro e nell'erogazione delle retribuzioni è inoltre garantita dalla professionalità delle risorse interne dedicate all'amministrazione e ai responsabili delle Unità Organizzative, alla formazione e all'aggiornamento continui che vengono pianificati a tale scopo, e al ricorso sistematico a qualificati consulenti esterni specializzati nel campo del lavoro anche per l'elaborazione della busta paga e l'applicazione del CCNL.

Art. 17.8 - Sistema di gestione

L'azienda ha documentato e applica la propria Politica Generale in maniera integrata attraverso un Sistema di Gestione Integrata della Qualità, Sicurezza e Ambiente.

Art. 17.9 - Riesame della Direzione

L'azienda riesamina con frequenza annuale i risultati ottenuti dall'applicazione del Sistema di Gestione Integrato e l'adeguatezza ed efficacia della propria politica, in modo da attuare le azioni di miglioramento necessarie pianificandole opportunamente.

Vengono definiti uno o più indicatori di performance rispetto ai quali possono essere definiti degli obiettivi (quantitativi, ove possibile) e, conseguentemente, dei piani di attuazione articolati in obiettivi, tempi, risorse, azioni, responsabilità. I dati raccolti mediante il monitoraggio vengono analizzati e commentati durante i riesami, per procedere poi alla definizione di nuovi obiettivi e piani di miglioramento.

Art. 17.10 - Pianificazione e implementazione

L'azienda garantisce l'efficace applicazione del Sistema di Gestione Integrato della Qualità, Sicurezza e Ambiente mediante:

- la definizione dei ruoli aziendali (Mansionari dipendenti, "Organigramma aziendale funzionale nominativo");

la formazione d'ingresso e periodica del personale;

il monitoraggio continuo di attività e risultati.

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Art. 17.11 - Controllo dei fornitori/subappaltatori e subfornitori

L'azienda valuta e seleziona tutti i propri fornitori in relazione alla loro capacità e volontà di uniformarsi ai Principi riconosciuti e applicati dalla Ecosumma S.r.l incrementandone il coinvolgimento. I criteri ed i metodi di svolgimento di questa attività sono descritti nella relativa procedura "Processo di approvvigionamento" (P08 del MSGI).

Art. 17.12 - Problematiche e azioni correttive

L'azienda prende in considerazione e risponde a qualsiasi segnalazione proveniente dai propri dipendenti e dalle altre parti interessate allo scopo di trattarle adeguatamente in un'ottica di miglioramento continuo. In relazione alla natura e gravità delle segnalazioni ricevute l'azienda dedicherà adeguate risorse per attuare rimedi ed azioni correttive. Le modalità di gestione delle problematiche e delle azioni correttive sono descritte nella procedura "Gestione delle non conformità e individuazione delle azioni correttive e preventive" (P03 del MSGI).

Art. 17.13 - Comunicazione esterna

L'azienda comunica regolarmente a tutti le parti interessate, a mezzo posta o tramite il sito ufficiale:

- i risultati ottenuti attraverso il Sistema di Gestione Integrato (mediante opportuni indicatori di performance);
- gli obiettivi futuri.

La comunicazione interna è favorita dai Responsabili di area del Sistema di Gestione Integrato con i quali vengono concordate le modalità di presentazione dei risultati ai dipendenti e le osservazioni e le richieste di ritorno.

Art. 17.14 - Accesso alla verifica

L'azienda si rende disponibile a ricevere verifiche di conformità rispetto ai requisiti delle norme volontariamente applicate dalle parti interessate che ne facessero richiesta. Si impegna altresì, a fronte di richieste in tal senso, a richiedere tale disponibilità nei confronti delle suddette parti interessate, anche ai propri fornitori e subfornitori inserendo opportuni requisiti nei contratti di acquisto.

L'azienda conserva tutte le registrazioni che dimostrano la conformità del proprio sistema alle norme di riferimento. I tempi e le modalità di conservazione sono previsti nella specifica procedura di sistema.

Art.18 - Fumo

	CODICE ETICO ex D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	CE231	00	17-01-2022

Fermi restando i divieti generali di fumare nei luoghi di lavoro e comunque negli ambienti contraddistinti da apposite indicazioni, la Ecosumma S.r.l. nelle situazioni di convivenza lavorativa terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chiedi di essere preservato dal contatto con il fumo passivo sul proprio posto di lavoro.

Art.19 - Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

La Ecosumma S.r.l. richiede che ciascun dipendente e collaboratore esterno 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, 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;
- è comunque fatto divieto di consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa e comunque durante il periodo di permanenza in azienda;

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, per i riflessi contrattuali, saranno equiparati ai casi precedenti.

Art. 20 - Violazioni del codice e del Modello 231

La violazione accertata delle norme del presente codice, nonché delle disposizioni contenute nel Modello 231, che lede il rapporto di fiducia instaurato da tutti i destinatari con la Ecosumma S.r.l. può portare ad azioni disciplinari o legali in armonia con le disposizioni contrattuali vigenti.

Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del contratto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero all'interruzione del rapporto di collaborazione e contrattuale, se posta in essere da un soggetto terzo.

ENTRATA IN VIGORE

Il codice è in vigore dal 17/01/2022 e viene costantemente aggiornato sulla base dell'esperienza e delle nuove necessità.