

Parte speciale “Allegato E” – Codice Etico e Sistema Disciplinare

IO Procedura disciplinare Aziendale 5.4

1.IL CODICE ETICO

Il *Codice Etico* di BRIANZACQUE S.R.L. contiene l'insieme dei valori, principi e regole di comportamento cui si ispira l'Azienda nell'esercizio della propria attività.

BRIANZACQUE S.R.L. ritiene imprescindibile l'osservanza da parte dei suoi amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori delle regole etiche cui la società si uniforma nell'esercizio della sua attività istituzionale anche in conformità con i principi della Responsabilità Sociale sanciti nella norma SA 8000, nella procedura per la gestione della Responsabilità Sociale nonché nel presente *Codice Etico*.

BRIANZACQUE S.R.L. ha provveduto, pertanto, a redigere e ad adottare il presente *Codice Etico* con l'obiettivo principale di confermare la propria reputazione aziendale il cui operato è improntato al principio di affidabilità, di buona amministrazione e viene svolto in piena aderenza alle regole etiche e sociali.

Valore del *Codice Etico*

L'osservanza delle norme del presente *Codice Etico* è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di BRIANZACQUE S.R.L. ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile nonché, ai sensi e per gli effetti degli articoli 2392 e 2407 del codice civile, per i suoi amministratori e sindaci.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente *Codice Etico* avranno rilevanza anche quali illeciti disciplinari se compatibili con le disposizioni specialistiche ovvero CCNL, Contratti Integrativi Aziendali.

I valori di BRIANZACQUE S.R.L.:

Onestà

La società ritiene elemento imprescindibile che la condotta dei suoi rappresentanti e dipendenti sia sincera, leale e trasparente oltre che rispettosa delle leggi e dei regolamenti.

Nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni aziendali, i dipendenti, gli organi sociali ed i loro membri singolarmente considerati, i propri agenti, procuratori, consulenti interni ed esterni, nell'ambito dell'incarico conferito o del progetto nel quali sono inseriti, previo il rispetto delle norme deontologiche dell'ordine cui appartengono, i fornitori, e in generale chiunque abbia rapporti con BRIANZACQUE S.R.L. sono tenuti ad osservare scrupolosamente, oltre ai doveri di legge connessi alle rispettive attività e prestazioni, quelli contenuti nel presente Codice.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società potrà giustificare una condotta non conforme al principio di onestà.

La Società non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda aderire a questo principio.

Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

BRIANZACQUE S.R.L. ritiene che sia dovere di chiunque operi nell'ambito della società, anche in via occasionale o di fatto, evitare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse. BRIANZACQUE S.R.L. richiede, pertanto, l'osservanza del divieto di perseguire un interesse diverso da quello della società, un vantaggio personale o di terzi nella gestione, anche occasionale, degli affari aziendali.

Rispetto della persona

BRIANZACQUE S.R.L. ritiene essenziale fondare i rapporti con i propri dipendenti, amministratori, consulenti, collaboratori, fornitori e partners contrattuali sul rispetto della persona umana e sui principi di reciproca lealtà, correttezza e buona fede.

Il rispetto della persona umana è principio fondamentale cui si ispira la BRIANZACQUE S.r.l. la quale ha formalmente aderito ai requisiti sociali contenuti nelle convenzioni

internazionali delle NAZIONI UNITE sui diritti del bambino, dell'ILO – International Labour Organization – e contenuti nella dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

Pertanto, BRIANZACQUE S.R.L. è impegnata a garantire sempre la tutela della persona umana, della salute fisica e morale dei propri dipendenti, rifiutando qualsivoglia comportamento lesivo sia esso discriminatorio, molesto, violento.

BRIANZACQUE S.R.L. garantisce, dunque, il rispetto della persona umana, ivi comprese le categorie protette alle quali l'ordinamento giuridico appresta particolare tutela mediante apposite leggi e segnatamente del lavoratore mediante l'applicazione delle normative a tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Valorizzazione del personale

BRIANZACQUE S.R.L. considera i propri dipendenti una risorsa fondamentale per il successo della missione aziendale, riconoscendo, valorizzando e promuovendo le professionalità anche attraverso attività di formazione ed aggiornamento.

BRIANZACQUE S.R.L. garantisce la corretta informazione al dipendente assunto in relazione al proprio inquadramento lavorativo, alle sue mansioni e garantisce imparzialità e correttezza nella selezione del personale, nella sua assunzione e nella sua formazione.

BRIANZACQUE S.r.l. impronta la propria politica del personale ai criteri di meritocrazia e di competenza.

Trasparenza e completezza dell'informazione

Il principio della trasparenza è aspetto connaturato al principio di onestà.

BRIANZACQUE S.R.L. si impegna ad improntare il proprio operato su tale principio; i suoi amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, veritiere, al fine di agevolare l'adozione delle decisioni aziendali.

Nella formulazione dei contratti di utenza BRIANZACQUE S.R.L. rispetta tale principio mediante la formulazione di testi e clausole chiare e comprensibili, assicurando il principio di uguaglianza di tutti gli utenti.

Collaborazione leale

BRIANZACQUE S.R.L. accoglie pienamente il principio della leale collaborazione sia nei rapporti interni all'Azienda che nei rapporti esterni con Enti, Istituzioni, Società private, Utenti.

BRIANZACQUE S.R.L. ripudia ogni comportamento, anche solo potenziale, integrante concorrenza sleale e abuso di posizioni dominanti.

Qualità dei servizi e dei prodotti

L'operatività di BRIANZACQUE S.R.L. é volta alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, considerati il patrimonio prevalente della società.

In questa ottica, la missione aziendale è quella del continuo miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi offerti all'utenza nonché dell' efficienza della sua organizzazione.

BRIANZACQUE S.R.L. si impegna a svolgere attività di ricerca per poter mantenere e raggiungere sempre più elevati standard di qualità dei servizi e dei prodotti offerti.

BRIANZACQUE S.R.L. si propone di raggiungere obiettivi di miglioramento ambientale, economico, sociale ed istituzionale, sia a livello locale che globale, con l'uso razionale delle proprie risorse economiche.

Rapporti con la collettività e tutela ambientale

BRIANZACQUE S.R.L. è consapevole dell'incidenza delle proprie attività sull'ambiente, sullo sviluppo economico sociale e sulla qualità della vita nel territorio di riferimento e si impegna, nello svolgimento della propria attività, a salvaguardare l'ambiente circostante nonché a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

Riservatezza e Privacy

BRIANZACQUE S.R.L. ritiene che sia dovere di chiunque operi nell'ambito della società, anche in via occasionale o di fatto, osservare il divieto di non utilizzare informazioni di qualunque genere, riservate e non riservate, acquisite a causa dell'attività della società con finalità non connesse con l'esercizio della propria attività di lavoro; ogni dipendente deve mantenere riservate le informazioni e le notizie apprese a causa delle proprie funzioni.

BRIANZACQUE S.R.L. si impegna ad applicare la normativa relativa alla tutela dei dati personali e ad aggiornare le sue procedure secondo la normativa.

Uso della rete Internet

BRIANZACQUE S.R.L. si impegna ad evitare l'utilizzo aziendale della rete internet per motivi non strettamente attinenti alle ragioni lavorative e sanzionerà ogni fatto abusivo e, comunque, illecito. La Società potrà adottare ogni procedura informatica volta a impedire un uso improprio della rete aziendale anche mediante appositi filtri che impediscano l'accesso a siti pornografici.

Trasparenza delle transazioni ed operazioni aziendali

Ogni operazione e transazione della società deve essere registrata, anche su supporto magnetico, e comunque dovrà essere tale da consentire la sua completa tracciabilità, il suo percorso decisionale e formativo ai fini di garantire la trasparenza di ogni operazione.

Finanziamento di strutture politiche o fondazioni

BRIANZACQUE S.R.L. si impegna a rispettare le normative vigenti nel caso di finanziamento di qualsiasi organizzazione o partito politico ovvero fondazione anche privata.

Nel caso in cui la società dovesse effettuare le attività di cui sopra essa si obbliga ad informare preventivamente l'Organismo di Vigilanza che dovrà verificare la conformità dell'operazione con il rispetto del presente Codice Etico e della normativa di riferimento.

Doveri

Gli amministratori, dirigenti, responsabili aziendali ed i dipendenti di BRIANZACQUE S.R.L. nei rapporti con i colleghi, i terzi ed i superiori apicali, in ottemperanza ai principi sopra indicati, sono tenuti a tenere un comportamento conforme a:

- onestà, lealtà e trasparenza;
- rispetto;
- collaborazione;
- efficienza;
- riservatezza;
- integrazione;
- educazione;
- cortesia;
- integrità;
- osservanza delle funzioni;
- osservanza delle competenze;
- osservanza delle procedure adottate dall'Azienda;
- osservanza del presente *Codice Etico*.

Divieti

Sono assolutamente vietati comportamenti – attivi e passivi - di condizionamento, di favoritismo, di dazione di doni o regali di qualsivoglia valore, utilità e vantaggi.

Sono vietati comportamenti diretti ad influenzare partners appartenenti alla P.A. in eventuali trattative di affari, ovvero nella partecipazione a gare pubbliche in qualsiasi forma indette e per qualsiasi obiettivo aziendale.

Sono vietate le assunzioni e le attività di consulenze di soggetti e loro parenti ovvero affini che possano avere qualche interesse all'attività della società.

Nel caso di richiesta di accesso a fondi pubblici ovvero ad erogazioni pubbliche è vietato presentare documenti o attestati che alterino dati, notizie, fatti o altre informazioni che si rendano necessarie per potere avere titolo a percepire i fondi.

E' vietato dare o anche solo promettere a pubblici ufficiali, ovvero a parenti od affini di costoro, danaro o altre utilità in cambio di un atto del proprio ufficio, ovvero al fine di fargli omettere o ritardare il compimento di un atto del proprio ufficio.

E' vietato indurre in errore con artifici, raggiri, lo stato ovvero altro ente pubblico al fine di acquisire erogazioni e/o fondi di agevolazione, così come alterare sistemi informatici/telematici.

E' vietato ai soggetti tenuti alle comunicazioni previste dalla legge di ingannare il pubblico, i soci, gli utenti esponendo fatti non veri e/o omettendo di esporre informazioni sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria, al fine di trarre in inganno costoro.

E' vietato l'occultamento di documenti ovvero l'uso di idonei artifici per impedire, ostacolare, lo svolgimento di attività di controllo e revisione, anche attraverso illecite condotte da parte del responsabile della unità aziendale incaricata di fornire il supporto.

Sono vietate pratiche di formazione fittizia del capitale sociale ovvero aumento dello stesso anche mediante assegnazione di azioni, in misura superiore al capitale sociale, sottoscrizione reciproca di azioni, sopravvalutazione dei conferimenti in natura, dei crediti o del patrimonio aziendale in caso di trasformazione della società o di cessione di azienda.

E' vietato l'uso, l'acquisizione, la diffusione e qualsiasi altra condotta relativa alla pornografia minorile, con ogni strumento ivi compresa la rete internet.

Qualsiasi violazione effettiva o potenziale del presente Codice dovrà essere segnalata tempestivamente al Consiglio di Amministrazione ed all'Organismo di Vigilanza.

Comunicazione e formazione

Il presente *Codice Etico* viene diffuso attraverso le modalità aziendali ritenute più idonee a tutti i dipendenti, ai membri degli organi di amministrazione, a quelli del Collegio Sindacale, ai collaboratori esterni, ai terzi con i quali la società entra in relazione di affari, ovvero con i quali partecipa a gare di appalto.

Copia del presente documento è anche affissa nella bacheca dedicata alle circolari interne e presso l'Ufficio Personale e potrà essere inserito in allegato semplice ai contratti stipulati fra la società e i terzi.

L'Organismo di Vigilanza, con il consenso del Consiglio di Amministrazione, potrà esporre in bacheca una relazione succinta sull'attività svolta al termine di ogni anno solare priva di riferimenti nominativi a soggetti nei cui confronti l'organismo abbia ritenuto di fare rapporto al Consiglio di Amministrazione di violazioni al *Codice Etico* ed al presente *Modello di organizzazione e gestione*.

2.IL SISTEMA DISCIPLINARE

Viene istituito un sistema disciplinare con la previsione di sanzioni in caso di trasgressione alle disposizioni contenute nel *Codice Etico*, nel *modello di organizzazione e gestione* e nei suoi Allegati.

Il presente sistema disciplinare è inteso da BRIANZACQUE S.R.L. come strumento per garantire l'effettività del *modello di organizzazione e gestione* adottato.

L'irrogazione di sanzioni è autonoma ed indipendente dall'instaurazione di eventuali procedimenti penali ed avverrà sulla base della mera trasgressione alle prescrizioni contenute nel *Codice Etico* e nel *modello di organizzazione e gestione*.

La violazione ai Principi di Comportamento e dei Protocolli previsti nel *Modello di organizzazione e gestione* avrà anche rilevanza di illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 2106 cod. civ. ed integra, per quanto non previsto e limitatamente alle fattispecie contemplate, i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di categoria applicati al personale dipendente ed o Contratti Integrativi Aziendali.

La competenza all'accertamento delle violazioni spetta all'Organismo di Vigilanza, il quale potrà anche essere consultato ai fini della quantificazione della sanzione da irrogare di competenza del C.d.A..

Il mancato rispetto del *modello di organizzazione e gestione* e del *Codice Etico* costituisce inadempimento al precetto di cui all'art. 2104 del c.c..

Alla notizia di qualsiasi violazione di cui al *Codice Etico* ed al *modello di organizzazione e gestione*, l'Organismo di Vigilanza inizierà a svolgere i necessari accertamenti.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti non dirigenti

La tipologia delle sanzioni adottabili è quella di cui al IO Procedura Disciplinare Aziendale e, comunque, è in conformità al disposto di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) al CCNL e sono, a seconda della gravità :

- richiamo verbale o scritto;
- multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 5 giorni;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni;
- licenziamento con preavviso.
- licenziamento senza preavviso.

L'applicazione del tipo e l'entità della sanzione sarà applicata tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento, del grado della colpa ovvero della negligenza, imperizia o imprudenza accertata;
- dei precedenti disciplinari del soggetto;
- di ogni circostanza rilevante (a titolo esemplificativo: luogo – tempo – mezzi usati – modalità della condotta) della violazione ;
- del comportamento anche successivo alla violazione.

A titolo meramente esemplificativo:

- sarà applicata la misura del rimprovero scritto, ovvero della multa o della sospensione dal lavoro per il lavoratore che violi le procedure interne di cui al *modello di organizzazione e gestione*, adotti comportamenti difforni da quelli descritti nello stesso e nel *Codice Etico*, dovendosi ravvisare in tali atteggiamenti la mancata esecuzione degli ordini impartiti dai superiori sia in forma scritta che verbale.
- sarà applicata la misura del licenziamento con preavviso per il lavoratore che tenga un comportamento, nell'esecuzione della propria prestazione di lavoro, costitutivo di una ipotesi di un reato contemplato nel decreto legislativo n. 231/01, facendo così venir meno il rapporto di fiducia dell'azienda nei propri confronti.

- sarà applicata la misura disciplinare del licenziamento senza preavviso qualora il lavoratore, nell'esecuzione delle attività a rischio, ponga in essere condotte costituenti reato di cui al decreto citato e causi grave nocumento all'azienda stessa.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza e dalla Direzione Generale.

Circa la procedura delle contestazioni il presente *modello* si rinvia al IO Procedura disciplinare Aziendale 5.4 facente parte del presente allegato.

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione da parte dei dirigenti delle procedure interne previste dal *modello di organizzazione e gestione* e dal *Codice Etico* si applicano le misure idonee in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti.

Le sanzioni sono adottate dal Consiglio di Amministrazione su eventuale indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

Misure nei confronti di amministratori e membri del Collegio Sindacale

L'Organismo di Vigilanza è tenuto ad informare il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di ogni violazione del *Modello di organizzazione e gestione* e del *Codice Etico* da parte di qualsiasi membro del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Le misure da adottare nei confronti di un amministratore saranno adottate dal Collegio Sindacale.

Le misure da adottare nei confronti di uno dei Sindaci saranno adottate dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso si provvederà alla convocazione dell'assemblea dei soci per comunicare le accertate violazioni e/o le inadempienze.

Misure nei confronti di collaboratori esterni e partners in affari e di terzi

Ogni comportamento realizzato da terzi o partners in affari, in contrasto con le disposizioni contenute nel *modello di organizzazione e gestione* e nel *Codice Etico*, potrà costituire

inadempimento delle obbligazioni contrattuali, quindi, portare alla risoluzione immediata del contratto o dell'incarico.

Il competente organo amministrativo, con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, valuterà l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali di apposite clausole che prevedano anche la richiesta di risarcimento del danno in favore dell'azienda nel caso di irrogazione a BRIANZACQUE S.R.L. di sanzioni amministrative per fatti di reato previsti nel d.Lgs 231/01