



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Approvato dall'amministratore della Chean S.r.l. nella seduta del 10 giugno 2016

Approvato dall'assemblea dei soci della Chean S.r.l. nella seduta del 10 giugno 2016

INDICE

PREMESSA	3
1) AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	4
2) PRINCIPI GENERALI	5
3) COMUNICAZIONE	6
4) RESPONSABILITÀ	6
5) RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER	8
6) TRATTAMENTO DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RISERVATE	8
7) RISORSE UMANE	9
8) USO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI	9
9) SICUREZZA, SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E CONDIZIONI DI LAVORO	9
10) RAPPORTI CON I FORNITORI E CON LE ISTITUZIONI	10
11) SISTEMA DI QUALITÀ, RICERCA E AMBIENTE	10
12) IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	11
13) VALORE DEL CODICE ETICO	11
14) SISTEMA SANZIONATORIO	11
15) PROVVEDIMENTI SANZIONATORI	12
16) NORMA DI CHIUSURA	13

Premessa

CHEAN S.R.L è attiva nel settore delle bonifiche di amianto, ricostruzione coperture ed installazione di linee vita; costruzione e ristrutturazione di edifici civili ed industriali.

CHEAN agisce in ottemperanza dei principi di lealtà, correttezza, responsabilità, libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità e ripudia ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

CHEAN ispira la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente documento (*di seguito "Codice Etico"*), che rappresenta, tra l'altro, una componente fondante dei modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalle società CHEAN, ai sensi del D. Lgs. 231/01 (*di seguito "Modello"*) e del complessivo sistema di controllo interno, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire quale condizione del successo dell'impresa. In questa prospettiva, i principi e i valori espressi nel Codice Etico costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di raccogliere e rendere pubbliche le regole ed i principi etici di comportamento che, sin dalla costituzione, improntano le relazioni verso il personale nonché verso i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria.

Tali principi sono contenuti nel presente Codice Etico del quale la Società, come sino ad oggi avvenuto, da un lato auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione e, dall'altro, esige l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni individuo che operi per conto di CHEAN o che venga in contatto con la stessa, prevedendo, altresì, l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per eventuali violazioni.

La Società assicura un'attività di diffusione ed informazione sulle disposizioni del Codice Etico e sull'applicazione dello stesso ai soggetti cui si riferisce, in modo che i dipendenti, gli

amministratori e tutti coloro che operano nella stessa svolgano la propria attività e/o il proprio incarico secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori in esso contenuti.

Il Codice Etico ha lo scopo, tra l'altro, di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità e evitare pratiche comportamentali difformi rispetto agli interessi della Società o devianti rispetto alla legge, nonché in contrasto con i valori che la stessa intende mantenere e promuovere.

Il presente Codice Etico è rivolto alla Società e più precisamente ai componenti degli organi sociali, a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado ed a tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con CHEAN.

Ci si attende quindi che tutti gli *stakeholder* applichino e diffondano i principi descritti nel presente Codice Etico, eventualmente anche suggerendo iniziative volte al miglioramento di situazioni non in linea con i principi elencati nel Codice stesso.

La verifica dell'applicazione del Codice Etico sarà affidata ad un Organismo di Vigilanza, composto da due membri, cui è affidato anche il compito di raccogliere e gestire eventuali segnalazioni e suggerimenti.

1) Ambito di applicazione e Destinatari

Le disposizioni del presente Codice Etico esprimono i principi fondamentali cui si ispira CHEAN e costituiscono altresì specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori ("Amministratori") e per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con CHEAN ("Dipendenti") e per tutti coloro che operano per CHEAN, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa ("Collaboratori").

Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente “Destinatari”.

Il Codice Etico è portato a conoscenza anche di tutti i soggetti terzi che ricevano incarichi da CHEAN o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

Nel contesto delle attività dirette al compimento della sua missione, la Società agisce in coerenza con i principi contenuti nel presente Codice perseguendo un livello di prestazioni volto alla piena soddisfazione dei propri interlocutori attraverso la ricerca costante della qualità e della crescita impiegando tecnologie compatibili con l’ambiente e la sicurezza anche al fine di minimizzare i rischi per il contesto sociale in cui opera.

Pertanto la Società si impegna ad osservare i principi del Codice sia nei rapporti interni fra i Destinatari sia nei rapporti fra questi e i soggetti esterni, quali: partner commerciali, clienti, fornitori con i quali entra in contatto in relazione al conseguimento dei propri obiettivi. A tal fine ne assicura la diffusione anche all’esterno sia mediante ogni forma di pubblicità, sia applicando i principi in esso contenuti nei rapporti con i soggetti esterni.

Il presente Codice Etico svolge anche la funzione di modello di organizzazione e gestione interna della Società nel rispetto delle - ed in ottemperanza alle - prescrizioni dettate dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e s.m.i. per la prevenzione degli illeciti penali ivi contemplati.

2) Principi generali

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l’affidabilità della gestione e l’immagine di CHEAN.

A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti, sia interni alla Società sia esterni.

CHEAN riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo dell’impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che

vi operano. La gestione delle risorse umane di CHEAN è improntata al rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse, in un quadro di lealtà e fiducia.

Parimenti, la condotta dei Destinatari del presente Codice sia all'interno che all'esterno della Società deve essere improntata alle regole di legalità, correttezza, lealtà, imparzialità, professionalità e trasparenza nel rispetto dei doveri d'ufficio che regolano la riservatezza, la tutela della *privacy*, la tutela della salute e della sicurezza.

3) Comunicazione

CHEAN provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza.

In particolare, CHEAN, attraverso le funzioni aziendali a ciò preposte, provvede:

- alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, mediante la distribuzione di copie dello stesso;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- agli eventuali futuri aggiornamenti ed implementazione delle disposizioni del Codice Etico, in funzione delle esigenze che di volta in volta si manifestino.

Il Codice Etico è altresì pubblicato, con adeguato rilievo, nel sito internet.

4) Responsabilità

4.1 Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti nel rispetto degli scopi aziendali perseguiti dalla Società.

4.2 In particolare, non sono consentiti:

- il perseguimento di interessi personali o di terzi a detrimento di quelli sociali;

- l'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione della Società nonché delle informazioni acquisite e delle opportunità di affari apprese nello svolgimento del proprio incarico o funzione;
- l'uso di beni e attrezzature di cui i Destinatari dispongano nello svolgimento del proprio incarico o funzione per scopi diversi da quelli ad essi propri.

4.3 Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio a CHEAN o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi, *né accetta di partecipare ad attività di tal genere anche solo in modo parziale o concorrente.*

Ciascun Destinatario, altresì, respinge e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici, salvo che questi siano qualificabili come mere regalie e, comunque, di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere, *né accetta di partecipare ad attività di tal genere in modo parziale o concorrente.*

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o, eventualmente, il soggetto cui sia tenuto, a seconda dei casi, a riferire per le iniziative del caso.

4.4 I Destinatari perseguono, nello svolgimento del proprio incarico o funzione, gli obiettivi e gli interessi generali della Società e si astengono, pertanto, da attività, comportamenti e/o atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con CHEAN.

I Destinatari riferiscono senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, al proprio superiore gerarchico o, eventualmente, al soggetto cui siano tenuti, a seconda dei casi, di situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari persone allo stesso collegate *o collegabili anche di fatto*) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

I Destinatari devono astenersi dal partecipare a qualsiasi attività che possa generare conflitto d'interessi in osservanza ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.

5) Rapporti con gli *stakeholder*

Il rispetto delle istanze del contesto sociale in cui la Società opera comporta il dialogo con i dipendenti, i clienti, i fornitori, le associazioni, le autorità e l'azionariato ("*stakeholder*").

Anche nei rapporti con detti interlocutori, la Società si ispira ai principi di legalità, lealtà, trasparenza, imparzialità e indipendenza.

Pertanto tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti al rispetto della legge, dei regolamenti e delle procedure aziendali; nei rapporti con i terzi agiscono in modo corretto, escludendo la diffusione di informazioni ingannevoli e pregiudizievoli; non possono avvalersi della posizione rivestita nella Società per svolgere altre attività in contrasto o in concorrenza con quelle aziendali; devono rispettare le norme e le prassi aziendali poste a salvaguardia dei principi di integrità e trasparenza.

Omaggi o atti di ospitalità, concessi o ricevuti, sono consentiti solo se di esiguo valore e comunque limitati all'ambito delle normali relazioni di cortesia commerciale. Sono pertanto vietati atteggiamenti ed azioni tesi a sollecitare vantaggi personali per sé o per altri, ad influenzare impropriamente le decisioni della controparte o a richiedere trattamenti di ingiustificato favore nei rapporti con i terzi, la pubblica amministrazione e le organizzazioni politiche o sindacali.

6) Trattamento dei dati e delle informazioni riservate

Fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia di tutela e trattamento dei dati personali, i Destinatari del Codice Etico assicurano l'utilizzo di informazioni riservate solo per scopi connessi all'esercizio della propria attività, impegnandosi a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad impedirne ogni uso improprio o non autorizzato.

Nel perseguire tale fine, la Società ha adottato tutte le misure idonee e necessarie per la tutela dei dati e delle informazioni nel rispetto della normativa vigente in materia.

7) Risorse umane

La Società si assicura che i propri dipendenti e collaboratori dispongano delle competenze adeguate e siano professionalmente qualificati e idonei per compiutamente svolgere le attività a ciascuno affidate.

A tal fine la Società tutela e valorizza le risorse umane e promuove iniziative di formazione istituzionale volte ad accrescere le qualità professionali di ciascuno e il loro effettivo e soddisfacente impiego nel corso dell'attività lavorativa.

I dipendenti e collaboratori della Società, ad ogni livello, sono tenuti al mantenimento di rapporti interpersonali improntati al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Non sono ammessi comportamenti ingiuriosi, diffamatori o che possano comunque impedire il mantenimento di un clima sereno sul luogo di lavoro.

8) Uso corretto dei beni aziendali

I Destinatari del Codice Etico sono tenuti a preservare l'integrità del patrimonio aziendale attraverso comportamenti responsabili e a rispettare le procedure predisposte per l'uso corretto dei beni aziendali che non devono essere utilizzati per fini diversi da quelli indicati dalla Società stessa.

9) Sicurezza, salvaguardia della salute e condizioni di lavoro

Per la Società la sicurezza è una componente fondamentale delle modalità operative di gestione dei processi che richiedono, per loro natura, una particolare attenzione nei confronti dei lavoratori, dei collaboratori, dei clienti e del contesto sociale in cui opera la Società medesima.

La salvaguardia della salute dei lavoratori e dell'igiene nei luoghi di lavoro viene perseguita attraverso una adeguata politica di supervisione e controllo attuata all'interno dell'azienda e nei luoghi in cui la stessa opera.

Conformemente alla legge n. 3 del 16 gennaio 2003, è stata adottata ogni idonea prescrizione sul divieto di fumo negli ambienti di lavoro.

10) Rapporti con i fornitori e con le istituzioni

10.1 La selezione dei fornitori e la determinazione degli acquisti di beni e/o servizi devono avvenire nel rispetto dei principi del presente Codice e sono basate sulla qualità del servizio nonché delle garanzie di assistenza, tempestività ed efficienza.

10.2 I rapporti di CHEAN nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali ("Istituzioni") nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale ("Pubblici Funzionari") sono intrattenuti dall'Amministratore e da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o, se del caso, da ciascun Collaboratore, nel rispetto della normativa vigente, dei principi definiti nel presente Codice Etico, dalle procedure aziendali, sulla base dei criteri generali di correttezza e di lealtà.

11) Sistema di qualità, ricerca e ambiente

La Società dedica le proprie energie produttive anche al miglioramento dei processi produttivi nel massimo rispetto delle esigenze ambientali e nel comune interesse di tutti i Destinatari.

12) Il sistema di controllo interno

Grazie alla regolamentazione interna adottata con la suddivisione dei compiti, la Società dispone di un sistema di controllo interno fondamentale per una corretta gestione.

Tale sistema di controllo interno, che coinvolge, con diversi ruoli e nell'ambito delle rispettive competenze, gli Organi Amministrativi, e tutto il personale è un indispensabile strumento a tutela e garanzia dei principi etici descritti nel presente Codice.

13) Valore del Codice Etico

Fatta salva la possibilità per la Società di rivalersi per i danni che alla stessa possano derivare da comportamenti in violazione del Codice etico, l'inosservanza delle norme in esso contenute comporta l'applicazione: (i) per i lavoratori dipendenti, delle sanzioni di tipo disciplinare previste dalle vigenti norme contrattuali; (ii) per i consulenti, di quanto previsto nei relativi incarichi e contratti.

Per i componenti gli organi sociali, sarà il l'amministratore a deliberare il provvedimento da adottare commisurandolo alla gravità della violazione.

Per segnalazioni o informazioni sarà possibile indirizzare una comunicazione, non in forma anonima, al seguente indirizzo:

OrganismodiVigilanza@chean.it

14) Sistema sanzionatorio

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e nel Modello di Organizzazione e Gestione attuato in ottemperanza al D. Lgs 231/01 e s.m.i. (e nelle procedure aziendali ad essi riferibili) comporta, a carico dei Destinatari responsabili di tali violazioni - laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con quanto

previsto dal quadro normativo vigente - l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori indicati nel predetto Modello riportato nell'Allegato al presente Codice Etico.

Fermo quanto sopra, ogni violazione del Codice Etico sarà inoltre valutata in relazione alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali quale responsabilità civile, penale e amministrativa.

In caso di accertata infrazione, pertanto, la Società adotterà i provvedimenti disciplinari e/o le azioni legali che si renderanno necessarie.

15) Provvedimenti sanzionatori

Con riferimento a quanto indicato nel presente Codice Etico, i provvedimenti sanzionatori applicabili ai Destinatari sono i seguenti:

- Per quanto riguarda i Dipendenti, l'osservanza delle norme del Codice Etico e del Modello deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dagli stessi assunte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile; pertanto, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali eventualmente applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, l. 300/1970).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del Dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e delle mansioni del Dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

- Per quanto riguarda i Dipendenti con qualifica di “dirigenti”, vale quanto sopra descritto a proposito dei lavoratori dipendenti, con riferimento specifico al CCNL Dirigenti applicabile.
- Per quanto riguarda i Collaboratori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con la Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla Società.
- Con riferimento all'Amministratore gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.
- Con riferimento ai soggetti costituenti l'Organo di Vigilanza e Controllo di cui al D. Lgs. 231/01, nel caso in cui il rapporto con la Società interessata sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni riferibili ai Dipendenti, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto previsto per i Collaboratori.

16) Norma di chiusura

Il presente Codice Etico sarà oggetto delle più opportune revisioni al fine di renderlo costantemente adeguato all'evolversi delle situazioni nei singoli settori operativi.

CHEAN SRL