



Codice Etico

Approvato con delibera

Assemblea dei soci
del 08/04/2013

**“Modello di organizzazione
gestione e controllo”**



ECOBUILDING
ECOBUILDING
ECOBUILDING

Indice

CODICE ETICO

Premessa	6
1.1 Le finalità	7
1.2 Gli stakeholders	
1.3 I contenuti	
1.4 Ambito di applicazione e Principi Generali	
Destinatari	
Obblighi dei destinatari	8
Organismo di vigilanza	
Principi etici generali	

RELAZIONI CON STAKEHOLDERS INTERNI ED ESTERNI

2.1 Condotta degli affari - Criteri	11
2.2 Rapporti con i Clienti	
2.3 Rapporti con i Fornitori	
2.4 Rapporti con i Collaboratori Esterni	12
2.5 Rapporti con altri soggetti	
2.6 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	
2.7 Contributi e sponsorizzazioni	
2.8 Rapporti con i mass media	13
2.9 Principi di comportamento con la Pubblica Amministrazione	
2.10 Trasparenza dei controlli e Tutela del Capitale Sociale	14
2.11 Politiche del Personale	16
2.12 Riservatezza e Tutela delle Informazioni	17
2.13 Salute, Sicurezza e Ambiente	

SISTEMA SANZIONATORIO

19

DISPOSIZIONI FINALI

4.1 Conflitto con il Codice	21
4.2 Modifiche al Codice	

Ecobuilding

CODICE ETICO



Premessa

La cultura aziendale di Ecobuilding S.R.L. pone la Persona al centro delle attività e si esprime attraverso il rispetto e la valorizzazione dell'integrità fisica, culturale e di relazione di tutte le "persone" con le quali la Società interagisce. Questo significa valorizzare i collaboratori, creare valore duraturo, impostare i rapporti con i clienti in modo trasparente e corretto, garantendo un'efficace ed efficiente gestione del fabbisogno finanziario, contribuire allo sviluppo socioeconomico delle comunità locali, tutelare l'ecosistema riducendo al minimo il consumo di risorse e l'impatto ambientale. Il Codice Etico è un documento che definisce principi e regole in tema di etica, sia entrando nel dettaglio delle peculiarità della Società, sia contribuendo a diffondere quei valori e principi universali a cui ogni azienda dovrebbe far riferimento nel proprio operare. I comportamenti affidabili e la buona reputazione di un'impresa producono valore, sono un motore di crescita e di sviluppo indispensabile in ogni campo. Occorrono pertanto comportamenti coerenti con il Codice Etico, che non rappresenta un mero adempimento formale, ma la guida per conquistare, nella pratica quotidiana, la fiducia dei clienti, colleghi e partners. Affinchè ciò accada occorre l'impegno costante di ciascuno per renderlo davvero efficace, per promuoverne la conoscenza e facilitarne il puntuale rispetto. Consapevole di operare in un



settore particolarmente delicato per la tutela dell'ambiente e disciplinato da un articolato sistema normativo, la società, coerentemente con lo spirito del presente documento, ha conseguito le certificazioni ISO 14001, ISO 9001, BSOHAS 18001, SA 8000.

L'Amministratore Unico
Angelo Marra

1.1 Le finalità

Le finalità perseguite con l'adozione del Codice Etico sono:

- definire con chiarezza l'insieme dei valori che Ecobuilding riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che Ecobuilding assume verso l'interno e verso l'esterno;
- definire principi di comportamento idonei alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001;
- mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi

stakeholder, poiché la buona reputazione e la credibilità dei comportamenti che la Società adotta favorisce, all'esterno, gli investimenti degli azionisti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, all'interno, di prendere e attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare il lavoro senza un eccessivo esercizio dell'autorità.

1.2 Gli stakeholder

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività della Società, i collaboratori, i clienti, i fornitori ed i partner d'affari. In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti

diretti e indiretti delle attività di Ecobuilding: rientrano in quest'ambito le comunità locali e nazionali in cui Ecobuilding opera, le associazioni per la tutela di interessi diffusi, le generazioni future, ecc.

1.3 I contenuti

Il Codice Etico è costituito:

- a) da principi etici generali sulle relazioni con gli stakeholder, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento delle attività di Ecobuilding;
- b) da specifici principi di comportamento verso ciascuna classe di stakeholder, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali gli Esponenti Aziendali di Ecobuilding sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per

prevenire il rischio di comportamenti non etici;

- c) da principi di comportamento espressamente finalizzati alla prevenzione della commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01;

- d) da meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del codice etico e per il suo continuo miglioramento.

1.4 Ambito di Applicazione e Principi Generali

Destinatari

Il presente Codice Etico ha validità su tutto il territorio nazionale. Il Codice è vincolante, senza alcuna eccezione, per tutti gli Esponenti Aziendali (Amministratori, Sindaci, Dipendenti), i Collaboratori Esterni (lavoratori non subordinati quali consulenti, rappresentanti, intermediari, agenti, ecc.), i principali Clienti, Fornitori e Partner d'affari, nonché per tutti coloro che, direttamente o indirettamente, intrattengono rapporti con la Società. Tutti i soggetti appena indicati sono da considerarsi come Destinatari del presente Codice Etico.

La Società assicurerà:

- la massima diffusione del presente Codice verso tutti i

Destinatari;

- l'approfondimento e l'aggiornamento, al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza;
- la messa a disposizione di strumenti conoscitivi e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione dei principi in esso contenuti;
- lo svolgimento di verifiche in caso di notizie di violazione;
- l'applicazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure

Obblighi dei destinatari

È fatto obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel Codice;
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori o all'Organismo di Vigilanza in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice e a qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio di Ecobuilding può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con quanto contenuto nel presente Codice.

Nei confronti dei terzi tutti i Destinatari, in ragione delle loro competenze, si cureranno di:

- informarli adeguatamente circa gli impegni ed obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

Organismo di vigilanza

Ecobuilding ha istituito l'Organismo di Vigilanza per l'attuazione ed il controllo del rispetto e dell'efficacia del Codice Etico, in particolare per gli aspetti relativi al Decreto 231/2001. Esso svolgerà, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, i seguenti compiti:

- a) vigilare sull'osservanza del Codice da parte dei Destinatari;
- b) vigilare sull'efficacia del Codice, cioè sulla sua idoneità alla concreta prevenzione e repressione di comportamenti non etici nella realtà aziendale; esso avrà, quindi, libero accesso a tutta la

documentazione ed alle informazioni eventualmente necessarie per lo svolgimento delle proprie attività;

- c) curare il costante aggiornamento e revisione del Codice, proponendo modifiche necessarie per l'adeguamento ai mutamenti della disciplina normativa rilevante ed in relazione all'esito delle verifiche sull'osservanza ed efficacia del Codice;
- d) riferire direttamente al Vertice di Ecobuilding S.R.L. sui risultati della propria attività.

Principi etici generali

I principi etici generali sono i principi che definiscono in modo astratto i valori etici di riferimento nell'espletamento delle attività per tutte le Società del Gruppo Ecobuilding. Tali principi sono quelli qui di seguito elencati:

- Onestà
- Professionalità
- Imparzialità
- Correttezza in caso di potenziali conflitti di interessi
- Riservatezza
- Informazione degli azionisti
- Trasparenza e correttezza nella gestione delle attività e nell'informazione, registrazione e verificabilità delle operazioni
- Tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato
- Diligenza e correttezza nella negoziazione ed esecuzione dei contratti

- Astensione da concorrenza sleale
- Valore delle risorse umane ed integrità della persona
- Collaborazione, reciproco rispetto nei rapporti di lavoro
- Qualità dei prodotti e dei servizi
- Responsabilità verso la collettività

In particolare nelle decisioni che hanno effetto sulle relazioni con gli stakeholders Ecobuilding evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'estrazione culturale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori. Ecobuilding, inoltre, pone particolare attenzione affinché nello svolgimento delle attività i soggetti coinvolti nelle transazioni possano non incorrere in fattispecie di conflitto di interessi. Con ciò si intende, sia il caso in cui un Esponente Aziendale o Collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di

impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholders o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale in azienda per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società;
- l'utilizzo delle informazioni acquisite in ragione o in occasione del proprio lavoro a vantaggio proprio o di terzi;
- la stipula di contratti o l'avvio di trattative riferibili alla Società, che abbiano come controparte familiari o soci dei Destinatari del Codice.

Inoltre nessun Destinatario del presente Codice dovrà, direttamente o tramite parenti, amici o intermediari, acquistare partecipazioni rilevanti sotto forma di azioni, di obbligazioni o di altri titoli, in Società che producono vendono o distribuiscono prodotti in concorrenza con la Società stessa o le cui attività sono contrarie agli interessi dei principali stakeholders. In caso si verificasse una delle situazioni su indicate, l'Amministratore della Società ne dovrà essere

tempestivamente informato. Questi, qualora non ravvisi elementi che possano determinare una situazione di conflitto di interessi, potrà rilasciare l'approvazione di cui dovrà rimanere traccia agli atti dell'ufficio.

In tale contesto colui che già detenesse partecipazioni rilevanti in società concorrenti tali da porlo in conflitto con gli interessi di Ecobuilding o dei principali stakeholders deve comunicarlo per iscritto all'Assemblea dei soci e farlo annotare nel verbale della riunione immediatamente successiva a tale notifica.

Nessun Dipendente dovrà accettare una nomina quale direttore, dirigente, funzionario, o posizione equivalente, in una qualsiasi organizzazione commerciale al di fuori della Società, senza prima averne ottenuto l'autorizzazione dell'Assemblea dei soci.

Tutti i dipendenti di Ecobuilding sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio diretto responsabile, il quale deve informare la direzione per valutarne l'effettiva presenza.



2

Relazioni con stakeholders interni ed esterni



2 Relazioni con stakeholders interni ed esterni

2.1 Condotta degli affari – Criteri

Ecobuilding nei rapporti di affari si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

In particolare:

- gli Esponenti Aziendali ed i Collaboratori esterni, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Società, dovranno seguire comportamenti corretti nello svolgimento degli affari di interesse della Società, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato: pratiche di corruzione, favori illegittimi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono proibiti; il Codice Etico contiene disposizioni in merito ai corrispettivi, omaggi, regali o altri benefici che non possono essere accettati od offerti dai Destinatari nei rapporti con i terzi;
- tutti i rapporti con fornitori e partner, dei quali la Società si impegna a verificare l'affidabilità economica e finanziaria nonché l'onorabilità negli affari, devono essere improntati ai

principi di trasparenza e integrità e devono prevedere prestazioni e compensi in linea con le prassi di mercato e accertando che non vi siano aspetti che possano favorire la commissione di reati in Italia o all'Estero.

Nell'espletamento delle proprie funzioni e prestazioni lavorative ciascun Esponente Aziendale o Collaboratore dovrà, pertanto, astenersi dallo svolgere attività che non siano nell'interesse della Società. In ogni caso, i Dipendenti della Società devono evitare tutte le situazioni e le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi aziendali o che possano interferire con la loro capacità di assumere in modo imparziale decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme di legge e del presente Codice (per un'esemplificazione dei casi di conflitto di interessi, si veda il paragrafo del presente Codice, in cui sono enunciati i principi etici generali).

2.2 Rapporti con i Clienti

Poiché la Società Ecobuilding persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di servizi di qualità a condizioni competitive, nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza, è fatto obbligo ai Destinatari del Codice di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta

qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente stesso;

- fornire accurate, veritiere ed esaurienti informazioni circa i servizi offerti dalla Società in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

2.3 Rapporti con i Fornitori

Nel rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori, non precludendo ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi la fornitura;
- adottare nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare

costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei clienti della Società in termini di qualità, costi e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;

- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

2.4 Rapporti con i Collaboratori Esterni

Ai Collaboratori Esterni (consulenti, rappresentanti, intermediari, agenti, ecc.) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice. Gli accordi con i Collaboratori Esterni (che includeranno l'impegno degli stessi a non effettuare pagamenti impropri) dovranno essere redatti nella forma prescritta dal legale incaricato e/o dall'Amministratore e nell'osservanza dei principi e delle procedure interne per la selezione e la gestione

del rapporto e, comunque, per iscritto prima dell'inizio dell'attività. La Società prevede specifici obblighi che, a tal fine, sono posti a carico degli Esponenti Aziendali in relazione alle proprie funzioni ed ai principi e procedure da osservare in materia di selezione dei Collaboratori e di redazione dei contratti, anche in relazione ai compensi ed alle forme di pagamento.

2.5 Rapporti con altri soggetti

I rapporti con le Istituzioni dello Stato, diretti alla realizzazione dei programmi dell'Azienda, consistono esclusivamente in forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa ed amministrativa nei confronti della Società, a rispondere a richieste informali o ad atti ispettivi o, comunque, a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società stessa. A tal fine, Ecobuilding si impegna a rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in

maniera trasparente, rigorosa e coerente.

Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza, i contatti con gli interlocutori istituzionali sono tenuti esclusivamente dalle aree funzionali e dalle responsabilità a ciò deputate. In ordine ad omaggi e atti di cortesia nei confronti delle Istituzioni Pubbliche, vale quanto sarà detto al paragrafo relativo alla Pubblica Amministrazione.

2.6 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Ecobuilding, fatta eccezione per i contributi dovuti in base a normative specifiche o previsti dalla contrattazione collettiva, non finanzia, direttamente o indirettamente, partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali o loro rappresentanti o candidati, né sponsorizza eventi o manifestazioni di carattere esclusivamente politico.

Ecobuilding non eroga contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi; è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibili alla missione di Ecobuilding;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;

· espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti.

Ecobuilding considera, comunque, di importanza strategica lo sviluppo ed il mantenimento del dialogo con le associazioni rappresentative degli interessi dei propri stakeholder, al fine di realizzare una cooperazione nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le posizioni della Società e prevenire possibili situazioni di conflitto. Ecobuilding è pertanto orientata, ove possibile, ad una condotta ispirata all'informazione ed al coinvolgimento delle associazioni di categoria più qualificate e rappresentative degli interessi delle diverse classi di stakeholder.

2.7 Contributi e sponsorizzazioni

Ecobuilding favorisce le attività no profit al fine di testimoniare il proprio impegno per la soddisfazione degli interessi diffusi meritevoli di apprezzamento, sotto il profilo etico, giuridico e sociale, delle comunità in cui opera. Ecobuilding, pertanto, aderisce alle richieste di contributi e sponsorizzazioni proposte

da enti, associazioni, dichiaratamente senza scopo di lucro, che siano di elevato valore culturale o benefico e che abbiano rilevanza nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un notevole numero di cittadini. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dello sport, dello

spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali Ecobuilding può collaborare alla progettazione in modo da garantirne originalità ed efficacia. Nella scelta delle proposte cui aderire deve essere, in

ogni caso, prestata particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interesse di natura personale o aziendale, per garantire coerenza ai contributi ed alle sponsorizzazioni effettuate.

2.8 Rapporti con i mass media

L'informazione verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni provenienti dalla Società ed allo scopo di impedirne un utilizzo improprio e discorsivo per il mercato, i rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente agli Esponenti Aziendali a ciò deputati e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica e delle procedure di comunicazione definite dalla

Società stessa. I singoli Esponenti Aziendali e Collaboratori, pertanto, non possono fornire informazioni ai mass media né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione delle Autorità competenti.

La partecipazione di singoli Esponenti Aziendali o Collaboratori a conferenze, seminari e tavoli di lavoro e la redazione di pubblicazioni di carattere scientifico, tecnico o culturale relative alle proprie attività deve essere preventivamente autorizzata dalle funzioni/organismi competenti.

2.9 Principi di comportamento con la Pubblica Amministrazione

I Destinatari del presente Codice devono operare in modo conforme alla legge e all'etica nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e devono astenersi dal porre in essere o dal tentare di porre in essere comportamenti che potrebbero integrare i reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione previsti dal D.Lgs. n. 231/01, tra cui i reati di corruzione nelle sue varie forme, concussione, truffa in danno dello Stato o altro Ente Pubblico, indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro Ente Pubblico. Al fine di prevenire la commissione dei reati sopra indicati sono imposti i seguenti principi di comportamento:

a) Individuazione dei soggetti dotati di poteri decisionali e loro limiti

- La società ha individuato le persone che, per ciascuna area aziendale, godono di autonomia decisionale. In particolare, ha individuato la persona che gestisce le risorse finanziarie dell'area di riferimento e gli importi entro i quali le decisioni possono essere prese singolarmente ed oltre i quali devono essere prese collegialmente, ovvero previa autorizzazione.

b) Divieto di offrire omaggi, regali o benefici

- Sono vietati omaggi, regali o benefici, di valore non modico, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o effettuati alla Pubblica Amministrazione, a persone fisiche o giuridiche che

agiscono alle dipendenze o per conto della Pubblica Amministrazione o a loro familiari, direttamente o per il tramite di intermediari, ovvero anche illecite pressioni effettuate sugli stessi, per indurre, facilitare o remunerare una decisione, il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione;

- Sono altresì tassativamente vietate le stesse condotte poste in essere dagli stessi soggetti per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, e arrecare un vantaggio diretto o indiretto alla Società nonché l'induzione di altri soggetti appartenenti alla Società a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;

- Eccezioni ai divieti sopra imposti sono costituite dalle spese di rappresentanza ordinarie e ragionevoli, ovvero da omaggi di modico valore che corrispondono alle normali consuetudini nelle relazioni. A tal fine la società ha predisposto un'apposita procedura in cui sono definite le responsabilità e le modalità di effettuazione delle spese di rappresentanza stesse con il relativo iter di approvazione e controllo.

c) Contributi e finanziamenti richiesti o ricevuti dallo Stato o da altri enti pubblici

- È fatto tassativo divieto di indurre lo Stato o un Ente Pubblico

in errore, con artifici o raggiri, per procurare alla Società un ingiusto profitto, diretto o indiretto, consistente nell'ottenimento o utilizzo di contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalla Comunità Europea; In particolare è vietato:

- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute, per conseguire contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalle Comunità Europee;
- destinare contributi, finanziamenti, o altre erogazioni comunque denominate, concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalle Comunità Europee, ad iniziative diverse da quelle dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse per il quale sono state ottenute.

d) Utilizzo, del sistema informatico o telematico

- È vietato tassativamente alterare in qualsiasi modo il

funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico a danno dello Stato o di un Ente Pubblico;

- Le apparecchiature informatiche sono fornite dalla Società per uso lavorativo; pertanto, non è consentito installare sul PC aziendale dati, programmi o comunque software di qualsiasi genere;
- Non è consentito utilizzare modem di proprietà privata sul PC aziendale;
- È vietato collegarsi a siti che risultano in contrasto con la filosofia e gli scopi aziendali;
- L'utilizzo di e-mail e della rete Internet per attività di carattere privato deve avere carattere di eccezionalità. (I PC portatili devono essere sempre custoditi dagli assegnatari in modo da evitare furti e/o alterazione di dati.)

2.10 Trasparenza dei controlli e Tutela del Capitale Sociale

Trasparenza

La trasparenza verso eventuali investitori e verso i terzi viene assicurata attraverso una politica di trasparenza contabile ed un sistema di controlli interni.

Registrazioni Contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, correttezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Tutti i Dipendenti di Ecobuilding sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Ogni operazione deve essere rilevata e corredata da un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, per 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. Ogni Dipendente deve far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Qualsiasi Destinatario che venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, dovrà riferire i fatti al proprio superiore o direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Controlli interni

La Società diffonde ad ogni livello una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutte le attività e gli strumenti necessari o utili a indirizzare gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare:

- l'economicità (efficacia ed efficienza) delle operazioni aziendali in conformità alle strategie, obiettivi e politiche aziendali, ai fini anche della salvaguardia del patrimonio aziendale;
- l'attendibilità del sistema informativo aziendale, sia per le sue componenti finalizzate alla predisposizione del bilancio destinato alla pubblicazione, sia per quelle finalizzate alla predisposizione del reporting gestionale interno;

- il rispetto della normativa applicabile all'attività dell'impresa. In particolare, il sistema di controllo interno si articola nell'ambito della Società in due distinte tipologie di attività:
 - il "controllo di linea", costituito dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui propri processi e demandato alla responsabilità primaria del management operativo;
 - controllo interno, finalizzato all'identificazione ed al contenimento dei rischi aziendali mediante un'azione di monitoraggio dei controlli di linea operato attraverso attività di verifica effettuate sotto l'imputo dell'ODV.

Antiriciclaggio

La Società si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. Ai Dipendenti ed ai Collaboratori della Società è fatto assoluto divieto di ricevere pagamenti in contanti e prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con i fornitori ed altri partners in relazioni d'affari di lungo periodo, i Dipendenti ed i Collaboratori devono, attraverso le strutture aziendali all'uopo deputate, verificare l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte.

Tutela del capitale sociale

Uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta di Ecobuilding è costituito dal rispetto di principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Società, il regolare andamento del mercato e, in genere, la trasparenza e la correttezza dell'attività di Ecobuilding sotto il profilo economico e finanziario. Ecobuilding, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia dei predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati societari contemplati nell'art. 25 ter del D. Lgs. 231/01.

Principi di comportamento nelle attività di natura contabile, amministrativa e finanziaria

a) Comunicazioni sociali, prospetti e relazioni

Tutti gli Esponenti Aziendali ed i Collaboratori della Società sono tenuti a:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla

formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica,

- tenere, in caso di eventuale redazione di prospetti informativi o di documenti da pubblicare, comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge, per la tutela del patrimonio degli investitori, nonché dell'efficienza e della trasparenza del mercato dei capitali.

b) Integrità del capitale sociale

Tutti gli Esponenti Aziendali ed i Collaboratori della Società sono tenuti ad osservare rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale, e ad agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali, che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere.

c) Regolare funzionamento della Società e controllo sulla gestione sociale

Ecobuilding assicura il regolare funzionamento degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare.

d) Tutela delle funzioni di vigilanza

Ecobuilding non consente che vengano poste in essere attività od omissioni che possano costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza preposte ai settori di attività in cui opera la Società. A tal fine, è imposto a tutti gli Esponenti Aziendali ed ai Collaboratori della Società di effettuare con tempestività, correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità Pubbliche di vigilanza, non frapponendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni da queste esercitate.

2.11 Politiche del Personale

Risorse Umane

a) Pari opportunità

Ecobuilding offre a tutti i lavoratori pari opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità, senza discriminazione alcuna. A tal fine i soggetti preposti alla gestione del personale dovranno:

- individuare ed implementare i criteri basati sul merito e sulla competenza e di natura strettamente professionale per qualunque decisione inerente l'attività dei propri Dipendenti;
- sviluppare un sistema di selezione, assunzione, formazione, retribuzione e gestione dei Dipendenti tale da impedire qualsiasi discriminazione;
- creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche personali non possano costituire il presupposto per discriminazioni politiche, religiose, razziali, linguistiche o di sesso.

b) Integrità morale dei Dipendenti: divieto di comportamenti discriminatori

Ecobuilding si impegna a tutelare l'integrità morale dei Dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica, bossing o mobbing e contrastando qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni. Nel caso di selezione ed assunzione di personale straniero gli uffici e/o i soggetti competenti verificano la regolarità dei documenti relativi alla corretta permanenza in territorio italiano.

c) Molestie sul luogo di lavoro

Ecobuilding esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si dia luogo a molestie, intendendo come tali, a mero titolo di esempio:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale;
- molestie sessuali e comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità ed il pudore della persona.

d) Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

È vietato prestare servizio, anche in via occasionale, sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di stupefacenti o sostanze di analogo effetto. È altresì vietato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, anche occasionalmente, consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

e) Diffusione delle politiche del personale

Ecobuilding si impegna a diffondere le politiche di gestione del personale presso tutti i Dipendenti, attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (intranet, web, tv aziendale, documenti organizzativi e comunicazioni dei responsabili).

Doveri del Personale

I Dipendenti devono agire con lealtà al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste, nonché quelli previsti nel Codice Etico, ed in particolare:

a) Gestione delle informazioni

Il Dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali per garantire l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni.

b) Utilizzo dei beni aziendali

Ogni Dipendente che utilizzi beni aziendali deve:

- operare con diligenza;
- adottare, nel loro utilizzo, comportamenti responsabili e in linea con quanto previsto dalle procedure;
- documentare, ove necessario, con precisione il loro impiego;
- evitare utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzioni di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'impresa.

c) Regali, omaggi e benefici

Per ciò che concerne regali, omaggi e benefici, si veda il paragrafo specifico nel quale sono state esemplificate le norme comportamentali a cui attenersi.

2.12 Riservatezza e Tutela delle Informazioni

Trattamento alla diffusione delle informazioni

a) Tutela della privacy dei Dipendenti

Ecobuilding si impegna a non comunicare all'esterno, salvo i casi previsti dalla legge, senza l'autorizzazione degli interessati le informazioni relative ai propri Dipendenti e ai terzi, generate o acquisite durante la propria attività, nonché ad evitare un uso improprio di tali informazioni.

Il diritto di riservatezza dei Dipendenti è tutelato sulla base di standard che individuano le informazioni che l'impresa può richiedere ai Dipendenti stessi, nonché le relative modalità di trattamento e conservazione. E' vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei Dipendenti.

b) Obbligo alla riservatezza

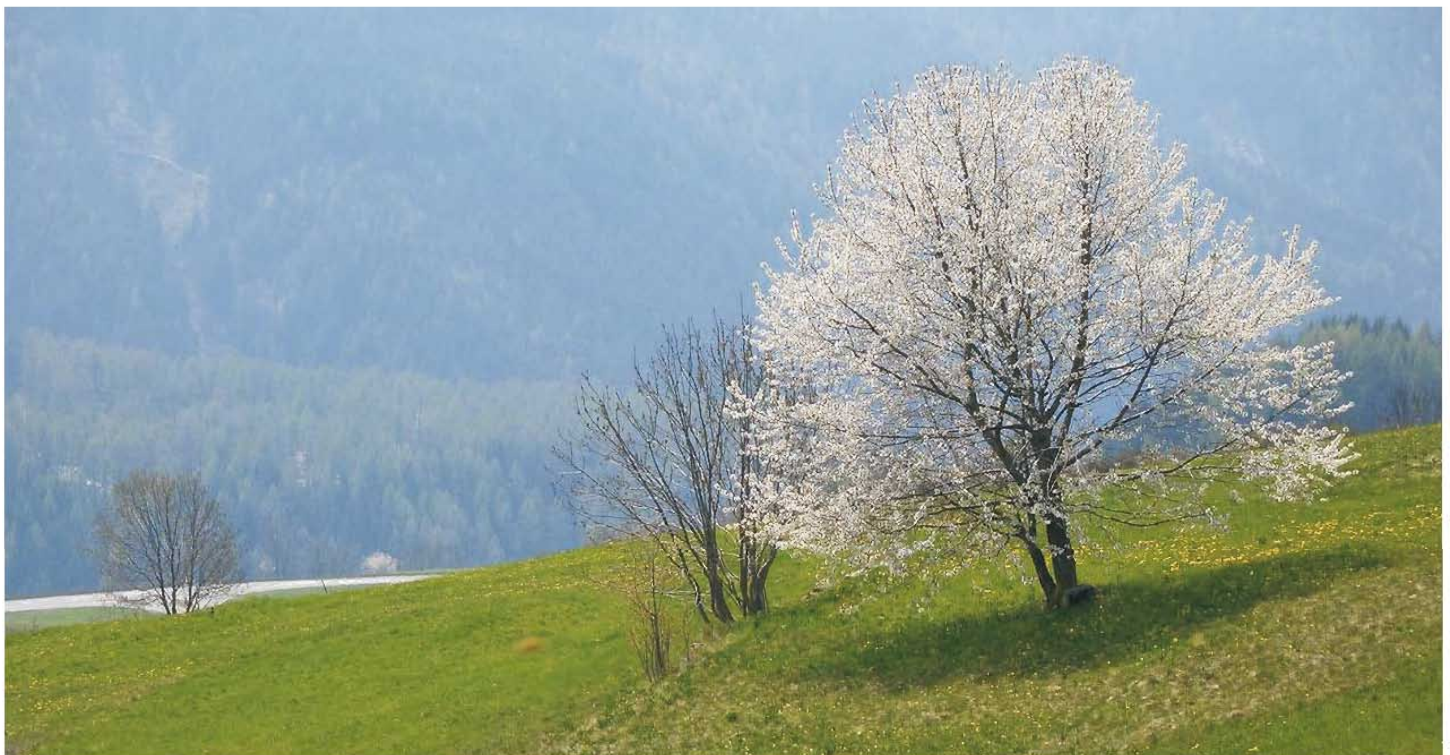
Tutte le informazioni, conoscenze, dati acquisiti o elaborati dai Dipendenti durante il proprio lavoro appartengono a Ecobuilding e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate in mancanza dell'autorizzazione da parte del Vertice Aziendale.

È fatto comunque divieto a tutti i Destinatari del Codice di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di servizio dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (in particolare i documenti contenenti informazioni sensibili e confidenziali dovranno essere distrutti ricorrendo ad appositi macchinari e, nel caso siano contenuti su supporti magnetici, il Responsabile dovrà supervisionare l'attività di distruzione).

2.13 Salute, Sicurezza e Ambiente

Ecobuilding, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi ed utilizzando tutte le risorse necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei Dipendenti, dei Collaboratori esterni, dei Clienti e della collettività in cui opera. Da un lato, Ecobuilding si impegna a salvaguardare l'ambiente, che è un bene primario per la collettività,

programmando le proprie attività lavorative nella costante ricerca di un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali. D'altro lato, Ecobuilding sancisce il proprio impegno nel rispetto dell'ambiente e delle normativa vigente in materia di protezione ambientale.



3

Sistema sanzionatorio



3 Sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure interne compromette il rapporto fiduciario tra Logista ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari. L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per gli Esponenti Aziendali della Società, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile. Le violazioni alle norme del Codice Etico da parte degli Esponenti Aziendali della Società saranno, pertanto, specificamente sanzionate, con le procedure di legge, sulla base delle disposizioni dei rispettivi contratti collettivi vigenti, con sanzioni proporzionate alla gravità della violazione ed alla reiterazione dei comportamenti. Per quanto concerne i Collaboratori esterni legati alla Società da un rapporto di lavoro non subordinato, la violazione delle norme del Codice potrà comportare la risoluzione o il recesso dal contratto stipulato con i medesimi in virtù dell'inserimento di apposite clausole in tal senso nei rispettivi contratti.

Il sistema sanzionatorio del Codice è, altresì, predisposto in attuazione delle previsioni del D.Lgs. 231/01. I principi etici più specificamente finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto citato, infatti, costituiscono parte essenziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo da esso previsto; Modello che, ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto stesso, può ritenersi efficacemente attuato solo se introduce un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Ne consegue, quindi, che la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta enunciate dal Codice Etico è necessaria anche al fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e per l'efficace

attuazione del Modello da esso previsto.

In ogni caso, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono assunte dall'azienda in piena autonomia, indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Misure nei confronti di Operai ed Impiegati

In caso di violazione da parte di Operai ed Impiegati delle prescrizioni del Codice Etico e delle procedure in esso previste si provvederà ad applicare nei confronti dei Responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai CCNL.

Misure nei confronti dei Dirigenti

In caso di violazione da parte di Dirigenti delle prescrizioni del Codice Etico e delle procedure in esso previste si provvederà ad applicare nei confronti dei Responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti di Lavoro di riferimento e dalla normativa di legge applicabile.

Misure nei confronti di Collaboratori e Partner

Ogni comportamento posto in essere dal Collaboratori o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, particolarmente nel caso in cui sia tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino sanzioni pecuniarie per la Società conformemente al D. Lgs 231/2001.

4

Disposizioni finali



6.1 Conflitto con il codice

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei

regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

6.2 Modifiche al codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale da parte del Consiglio di Amministrazione. Il presente Codice è - almeno annualmente -

fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organo di Vigilanza.





Codice Etico

Consegnato: _____

Società: _____

Persona: _____

Il: _____

Firma: _____



Codice Etico

Consegnato: _____

Società: _____

Persona: _____

Il: _____

Firma: _____



Ecobuilding S.r.l.

Sede legale:

Via Areusta, 3 - 83020 S.Lucia di Serino (AV)

Sede operativa:

Via Terminio, 14 - 83028 Serino (AV)

Tel. 0825.594271 - Fax 0825.511054

E-mail: info@ecobuildingsrl.eu - www.ecobuildingsrl.eu