

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO



Sommario

INTRODUZIONE.....	3
1. VALORI ETICI	3
2. CRITERI DI CONDOTTA.....	3
2.1 Relazioni con interlocutori esterni	3
2.2 Rapporti con i fornitori:	3
2.3 Rapporti con i clienti:.....	3
2.4 Rapporti con le Istituzioni:.....	3
2.5 Rapporti commerciali con la Pubblica amministrazione:	3
2.6 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali:.....	3
2.7 Relazioni esterne	3
2.8 Regali e doni:	4
2.9 Rapporti con subappaltatori e partner:.....	4
3. RELAZIONI CON I DIPENDENTI	4
3.1 Selezione del personale:.....	4
3.2 Costituzione del rapporto di lavoro:.....	4
3.3 Gestione del personale:.....	4
4. COMPORTAMENTO SUL LUOGO DI LAVORO	4
4.1 Condotta	4
4.2 Rispetto reciproco:	4
4.3 Sicurezza e Salute	4
4.4 Sicurezza nei cantieri:	4
4.5 Tutela dell'ambiente:.....	5
5. CONFLITTO D'INTERESSI	5
5.1 Principi generali	5
5.2 Attività lavorativa esterna	5
5.3 Uso di informazioni interne	5
5.4 Riservatezza e protezione dei dati:.....	5
6. MOLESTIE (conforme alla nuova normativa 2024–2025).....	5
6.1 Definizione	5
6.2 Obblighi aziendali	6
6.3 Sanzioni specifiche per le molestie.....	6
7. VIOLAZIONI	6
8. SISTEMA SANZIONATORIO	6
9. ENTRATA IN VIGORE	7
10. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO.....	7

INTRODUZIONE

La società **PROCESS IMPIANTI SRL a socio unico** opera sul mercato italiano dell'impiantistica favorendo lo sviluppo professionale dei propri collaboratori, creando valore per i soci e garantendo la massima soddisfazione dei clienti.

Questo codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai dirigenti e dai dipendenti, soci, fornitori e da tutti coloro che direttamente o indirettamente instaurino rapporti in nome o nell'interesse della società.

1. VALORI ETICI

La società conduce le proprie attività ispirandosi ai principi di correttezza, trasparenza, legalità e chiarezza. Tutte le attività aziendali devono essere svolte con la massima scrupolosità, onestà, lealtà e impegno professionale, nell'osservanza delle leggi, delle procedure, dei regolamenti aziendali e nel rispetto del Codice Etico. In particolare, il legale rappresentante, i soci e i responsabili di funzione aziendale devono tenere un comportamento esemplare nei confronti dei collaboratori, promuovere il rispetto delle norme del Codice Etico e impegnarsi affinché la conformità alle norme dettate dal Codice Etico venga percepita come parte sostanziale del legame contrattuale.

2. CRITERI DI CONDOTTA

2.1 Relazioni con interlocutori esterni: i dipendenti che intrattengono rapporti d'affari con terzi devono condurre la relazione in modo equo e corretto. Tali principi sono validi per i clienti, i fornitori, i consulenti ed i soggetti che svolgano qualsiasi attività direttamente o per suo conto della società.

2.2 Rapporti con i fornitori: la selezione dei fornitori e la formulazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi vengono effettuate sulla base di criteri improntati all'economicità, alla qualità e alla trasparenza concedendo pari opportunità ad ogni fornitore. Nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente codice, la società è legittimata a prendere adeguati provvedimenti fino alla conclusione del rapporto di collaborazione. Nella scelta dei fornitori non sono ammesse pressioni tali da favorire un fornitore piuttosto che un altro. Non è ammesso dare o ricevere sotto alcuna forma, diretta o indiretta, offerte di denaro o regali allo scopo di ottenere vantaggi personali di qualsiasi natura.

2.3 Rapporti con i clienti: la società persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente e ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e onesto e si impegna a garantire ai propri clienti un servizio rispondente ad un identico standard di qualità e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

2.4 Rapporti con le Istituzioni: i rapporti con le Istituzioni, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate. Sono improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza.

2.5 Rapporti commerciali con la Pubblica amministrazione: i rapporti con la Pubblica Amministrazione vengono gestiti con la massima correttezza, trasparenza e rigore. Non sono tollerati comportamenti che inducano a interpretazioni falsate o ambigue.

2.6 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali: la società non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti delle leggi e dai regolamenti vigenti.

2.7 Relazioni esterne: la società riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni esterne. I dipendenti incaricati di divulgare all'esterno informazioni aziendali, sotto forma

di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono attenersi alle disposizioni aziendali e ricevere l'autorizzazione preventiva dei vertici aziendali o di persona delegata.

2.8 Regali e doni: i dipendenti non possono, direttamente o indirettamente offrire o ricevere regali, doni, denaro, pagamenti, omaggi a vario titolo. Gli omaggi hanno lo scopo esclusivo di promuovere l'immagine aziendale. Non è ammessa alcuna forma di regalo che esuli dalle normali pratiche commerciali, o comunque volta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegata o collegabile alla società. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, revisori, consiglieri, sindaci o a loro familiari, che ne possa influenzare l'indipendenza di giudizio.

2.9 Rapporti con subappaltatori e partner: la Società seleziona i subappaltatori e i partner commerciali sulla base di requisiti di professionalità, affidabilità, regolarità contributiva e conformità normativa.

I soggetti incaricati devono rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, qualità, formazione del personale e tutte le prescrizioni contrattuali e di cantiere.

La violazione di tali principi può comportare la sospensione o la risoluzione del rapporto contrattuale.

3. RELAZIONI CON I DIPENDENTI

La società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere le competenze possedute da ciascun collaboratore.

3.1 Selezione del personale: la società valuta il personale da assumere sulla base della corrispondenza tra le caratteristiche dei candidati e i profili necessari alle esigenze aziendali, nel pieno rispetto delle pari opportunità. Adotta adeguate misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

3.2 Costituzione del rapporto di lavoro: la società assume il personale con regolare contratto di lavoro. Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve informazioni accurate su: - caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; - elementi normativi e retributivi basati sulla normativa vigente; - norme e procedure in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.

3.3 Gestione del personale: la società rifiuta qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. L'accesso a ruoli e incarichi viene stabilito, considerando competenze e capacità. Compatibilmente con l'efficienza dell'azienda, vengono favorite quelle forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione della maternità e in generale della cura dei figli.

4. COMPORTAMENTO SUL LUOGO DI LAVORO

4.1 Condotta: ogni dipendente è tenuto a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e in conformità con le politiche aziendali, le procedure e le direttive aziendali.

4.2 Rispetto reciproco: la società promuove un clima interno in cui i dipendenti interagiscano nel pieno rispetto reciproco.

4.3 Sicurezza e Salute: la società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro e si adopera per garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, con l'adozione di tutte le misure necessarie.

4.4 Sicurezza nei cantieri: la sicurezza costituisce un valore primario e irrinunciabile. Tutti i lavoratori, collaboratori, fornitori e subappaltatori sono tenuti a rispettare la normativa vigente in materia

di salute e sicurezza sul lavoro, le procedure aziendali, i piani di sicurezza e le disposizioni impartite dai responsabili di cantiere.

È fatto obbligo di utilizzare correttamente i dispositivi di protezione individuale (DPI), segnalare tempestivamente situazioni di rischio o pericolo e collaborare attivamente al mantenimento di condizioni di lavoro sicure.

4.5 Tutela dell'ambiente:

La Società svolge le proprie attività nel rispetto delle normative ambientali applicabili e promuove l'utilizzo responsabile delle risorse naturali.

Tutti i collaboratori devono gestire correttamente i rifiuti, prevenire gli sprechi e adottare comportamenti orientati alla sostenibilità ambientale.

5. CONFLITTO D'INTERESSI

5.1 Principi generali la società impronta i rapporti con i propri dipendenti sulla fiducia e lealtà reciproca. I dipendenti devono perseguire, nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa, gli obiettivi e gli interessi aziendali, evitando in ogni modo di porsi in situazioni di contrasto con l'interesse sociale.

5.2 Attività lavorativa esterna i dipendenti, i collaboratori, devono evitare tutte quelle attività che siano in conflitto di interesse con la società, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza nell'espletare le attività loro assegnate con rischi sul conseguimento del miglior interesse aziendale. E' pertanto fatto obbligo a ciascun dipendente, collaboratore di segnalare situazioni di conflitto di interesse.

5.3 Uso di informazioni interne i dipendenti che, nel normale adempimento delle proprie attività aziendali, vengano a conoscenza di informazioni riservate relative alla Società non possono utilizzarle per fini personali, privati, di natura economica. Tali utilizzi, oltre che costituire una questione morale ed etica, sono perseguibili legalmente.

5.4 Riservatezza e protezione dei dati: la Società tutela la riservatezza delle informazioni aziendali e dei dati personali trattati nello svolgimento delle proprie attività.

Tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e soggetti che operano per conto della Società sono tenuti a utilizzare le informazioni acquisite esclusivamente per finalità lavorative e a non divulgarle a terzi non autorizzati.

La Società garantisce il trattamento dei dati personali nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e adotta misure idonee a prevenire accessi non autorizzati, divulgazioni indebite, perdite o utilizzi impropri delle informazioni.

È vietato utilizzare, copiare, diffondere o conservare documenti, dati o informazioni aziendali per finalità estranee all'attività lavorativa o comunque in contrasto con gli interessi della Società.

6. MOLESTIE (conforme alla nuova normativa 2024–2025)

6.1 Definizione

Per molestia si intende qualsiasi comportamento indesiderato, anche verbale o non verbale, avente carattere sessuale, discriminatorio, intimidatorio o lesivo della dignità personale, che crei un clima ostile, degradante o umiliante.

Rientrano tra le molestie:

- commenti, allusioni o battute a sfondo sessuale;
- contatti fisici non richiesti;
- pressioni, richieste o ricatti di natura sessuale;

- comportamenti intimidatori, minacciosi o discriminatori;
- utilizzo di messaggi, immagini o contenuti inappropriati tramite telefono, chat, social o strumenti aziendali.

6.2 Obblighi aziendali

L'azienda garantisce:

- tolleranza zero verso ogni forma di molestia;
- tutela della persona che segnala, anche in forma riservata;
- indagini interne tempestive e imparziali;
- protezione da ritorsioni o penalizzazioni.

6.3 Sanzioni specifiche per le molestie

In conformità alla normativa vigente, le molestie comportano:

- Ammonizione scritta per comportamenti verbali non gravi ma comunque lesivi.
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per condotte ripetute o che abbiano creato un clima ostile.
- Licenziamento per giusta causa per:
 - molestie fisiche;
 - ricatti o pressioni sessuali;
 - comportamenti discriminatori gravi;
 - diffusione di contenuti sessuali o offensivi tramite strumenti aziendali;
 - qualsiasi condotta che integri reato ai sensi del Codice Penale.

7. VIOLAZIONI

A fronte di accertate violazioni alle disposizioni del Codice Etico, verranno adottate adeguate misure sanzionatorie in linea con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Ogni dipendente dovrà segnalare al proprio superiore diretto qualsiasi notizia relativa alle violazioni del Codice. Qualora per giustificato motivo o per opportunità sia ritenuto sconsigliabile un riferimento diretto al proprio superiore gerarchico, sarà cura ed onere del dipendente comunicare direttamente con l'Amministratore Delegato e/o il Consiglio di Amministrazione. A tutte le richieste verrà data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione. Chiunque segnali presunte violazioni del Codice etico non in buona fede sarà sanzionato ai sensi dello stesso. Il presente Codice Etico definisce i principi e i comportamenti che tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner devono rispettare. Costituisce **violazione del Codice Etico** qualsiasi comportamento, anche omissivo, che:

- **Contrasti con i principi di legalità, correttezza, trasparenza, sicurezza e tutela della persona.**
- **Arrechi danno o potenziale danno** all'azienda, ai clienti, ai colleghi o ai terzi.
- **Comprometta la sicurezza nei cantieri**, la conformità normativa o la reputazione aziendale.
- **Eluda procedure, protocolli, istruzioni operative**, incluse quelle in materia di sicurezza, privacy, ambiente e gestione dei rifiuti.
- **Costituisca abuso di ruolo, conflitto di interessi, favoritismi o comportamenti discriminatori.**
- **Rientri nelle condotte di molestia, violenza o discriminazione**, come definite dalla normativa vigente.

8. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle norme contenute nel presente Codice Etico comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL, dallo Statuto dei Lavoratori, dalle normative vigenti e dal Regolamento aziendale. L'azienda si riserva di adottare ulteriori misure, incluse azioni civili o penali, qualora la violazione comporti danni economici, reputazionali o rischi per la sicurezza.

Tipologie di sanzioni disciplinari:

- **Richiamo verbale:** per violazioni lievi o occasionali.
- **Ammonizione scritta:** per comportamenti non conformi reiterati o che abbiano creato disservizi.
- **Sanzione pecuniaria** (nei limiti di legge): per violazioni che abbiano causato danni o ritardi operativi.
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione:** per condotte gravi, mancato rispetto delle norme di sicurezza, rifiuto di seguire procedure.
- **Licenziamento disciplinare:** per violazioni gravissime, tra cui:
 - comportamenti che mettono a rischio la sicurezza del cantiere;
 - falsificazione di documenti;
 - furti o appropriazioni indebite;
 - molestie, violenze o discriminazioni;
 - comportamenti che costituiscono reato o che espongono la Società a responsabilità, danni economici o reputazionali.

9. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data della sua adozione e diffusione da parte della Società. Eventuali modifiche o integrazioni saranno comunicate ai soggetti interessati con le medesime modalità.

10. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La Società promuove la conoscenza e l'osservanza del presente Codice Etico da parte di dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e partner commerciali.

Il Codice Etico è reso disponibile mediante pubblicazione sul **sito internet aziendale**, affissione presso la sede della Società e comunicazione ai soggetti interessati.

Tutti i destinatari sono tenuti a prenderne visione e ad adeguare il proprio comportamento ai principi e alle disposizioni in esso contenuti.

Costa di Mezzate lì, 13/10/2026