

CODICE ETICO

Modello di Organizzazione, Gestione e
Controllo

INDICE

1. IL CODICE ETICO	3
2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE	6
3. REGOLE DI COMPORTAMENTO	7
4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE	13

1. IL CODICE ETICO

1.1. INTRODUZIONE

La SIG.MA SRL con il proposito di garantire la legalità, la correttezza e la trasparenza nella gestione delle proprie attività e a tutela dell'immagine e reputazione della Società, ha predisposto il seguente Codice consapevole anche di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese.

L'impresa crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali.

Il presente documento, denominato "Codice Etico" (di seguito anche "Codice") è un insieme di principi positivi e di regole di comportamento che la Società ha scelto di adottare come concreta espressione dei suoi propositi verso i soggetti con cui entra in contatto.

È un documento ufficiale che esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività assunti dalla SIG.MA SRL. Inoltre, regola il complesso di diritti e responsabilità che la SIG.MA SRL assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

Il Codice ha inoltre lo scopo di introdurre e rendere vincolanti all'interno della Società i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D. Lgs. n. 231/2001.

Il presente Codice Etico, predisposto anche ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. 31/2001, forma parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione della SIG.MA SRL, e si propone di improntare a correttezza, integrità, trasparenza e lealtà le operazioni, i comportamenti ed il modo di lavorare sia nei rapporti interni alla Società, sia nei rapporti con i soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il rispetto delle procedure aziendali. La Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato.

1.2. ATTIVITA' DI SIG.MA SRL

Fondata nel 2000 dalla volontà dei due soci, Stefano Signorelli e Marco Uboldi, nasce con l'obiettivo di creare, nel panorama economico italiano, una nuova realtà aziendale in grado

di coniugare tradizioni costruttive e innovazione in un'unica offerta di servizio integrato, affidabile ed ai massimi livelli qualitativi.

Conosciuta ed apprezzata per l'elevato standard qualitativo, la correttezza e la trasparenza che da sempre contrassegna la propria attività è diventata un'azienda di riferimento nel settore e sul territorio.

Nella realizzazione della "missione aziendale" i comportamenti di tutti i Destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità e dai principi e valori propri della Società.

1.3. I PRINCIPI E VALORI DI SIG.MA SRL

Lealtà, Trasparenza e Correttezza

Il principio di lealtà impone ai Destinatari del presente Codice Etico di finalizzare la propria attività esclusivamente al perseguimento degli obiettivi della società.

Il principio della trasparenza si fonda invece sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della società.

Il principio di correttezza implica il rispetto dei diritti nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale.

Etica degli affari

L'Impresa sviluppa le proprie attività seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori ed astenendosi da qualsiasi comportamento collusivo e abusivo a danno dei clienti e partner in generale, o dal perseguire un interesse a proprio vantaggio.

Valorizzazione delle persone e dell'ambiente di lavoro

L'Impresa riconosce la centralità e l'importanza delle Persone che ogni giorno, con il loro lavoro ed il loro impegno, apportano il loro fondamentale contributo per lo sviluppo dell'azienda ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La centralità della persona si esprime attraverso il rispetto dei diritti fondamentali di ogni persona e della sua integrità fisica, culturale e morale, riconoscendo nelle diversità delle culture e dei talenti un valore fondamentale e garantendo a tutti pari opportunità senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e sociali.

Territorio e comunità locale

L'Impresa è fortemente radicata sul territorio nel quale si trova la propria sede, per tale ragione l'Impresa è attenta alle relazioni e rapporti di collaborazione con le istituzioni, gli enti e le associazioni espressione della società civile sul territorio, operando in modo tale che la crescita aziendale comporti anche un miglioramento della propria reputazione ed apprezzamento sociale ed un arricchimento del patrimonio economico e sociale della comunità.

1.4. DESTINARI DEL CODICE

Il Codice Etico è diretto a tutti coloro che, dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti e fornitori, instaurino con l'Azienda rapporti o relazioni, dirette o indirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino per perseguire gli obiettivi aziendali.

Chiunque operi nella struttura organizzativa della SIG.MA SRL, senza distinzioni o eccezioni, deve conformare le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. I rapporti tra tutti coloro che operano ad ogni livello con la società devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse dell'Impresa può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

Quanto previsto dal Codice e (limitatamente agli aspetti applicabili) dal Modello di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati è esplicitamente esteso al personale dell'impresa distaccato ad operare all'interno di società controllate o collegate, incluse le società costituite per l'esecuzione unitaria, totale o parziale, dei lavori acquisiti.

2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE

2.1. ADOZIONE

Questo Codice etico è stato adottato dall'Impresa con delibera del proprio organo dirigente. Attraverso l'adozione del Codice, l'Impresa si è data l'insieme delle regole:

- di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente, alle quali l'Impresa informa la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;
- di organizzazione e gestione dell'Impresa, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per l'Impresa.

2.2. AGGIORNAMENTO

Con successiva ulteriore delibera dell'organo dirigente, il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

2.3. DIFFUSIONE

Del Codice è data ampia diffusione interna e lo stesso è a disposizione di qualunque interlocutore dell'Impresa e consultabile sul sito istituzione dell'Impresa.

Ciascun collaboratore dell'Impresa è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; l'Impresa vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

3. REGOLE DI COMPORTAMENTO

3.1. PRINCIPIO DI LEGALITÀ

L'Impresa ha come principio imprescindibile del proprio operato il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi nei quali opera ed esige tale rispetto da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori e in genere da chiunque svolga funzioni di rappresentanza anche di fatto.

3.2. RAPPORTI CON IL MERCATO

L'Impresa crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

L'Impresa ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Impresa e nei rapporti con i Committenti pubblici e privati, con i Partner e con i Fornitori/Subappaltatori.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale dell'Impresa ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Impresa può giustificare una condotta dei vertici, dei dipendenti o dei collaboratori dell'Impresa che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno, le informazioni riguardanti l'Impresa e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

3.3. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'Impresa ispira la propria condotta al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione italiana e/o del paese in cui di volta in volta opera, inclusa l'Unione Europea, alla violazione dei principi di imparzialità cui la stessa è tenuta.

A questo fine condanna qualsiasi comportamento posto in essere per influenzare illegittimamente le decisioni di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio che operano per conto della Pubblica Amministrazione.

In particolare, i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza.

Non è ammessa alcuna forma di regalo di valore superiore a 150 euro o che possa anche solo apparire come rivolta ad acquisire trattamenti di favore.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le promesse e le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona.

È severamente vietato conseguire ingiustamente a danno della Pubblica Amministrazione italiana e/o del paese in cui di volta in volta l'impresa opera, inclusa l'Unione Europea, contributi, finanziamenti ovvero erogazioni della stessa natura concessi o erogati sulla base di documenti falsi o mendaci o l'omissione di informazioni dovute. I contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti correttamente ottenuti non possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi.

3.4. RAPPORTI CON I COMMITTENTI PUBBLICI E PRIVATI

L'Impresa impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza l'Impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nel partecipare alle gare di appalto, l'Impresa valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle opportune misure di sicurezza e tutela ambientale.

L'impresa ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

3.5. RAPPORTI CON PARTNER, FORNITORI E SUBAPPALTATORI

I rapporti dell'Impresa con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

L'impresa seleziona i propri Partner, fornitori, appaltatori e subappaltatori anche sulla capacità degli stessi di operare in conformità della normativa vigente e di rispettare le regole previste in questo Codice.

Le relazioni con i fornitori dell'Impresa, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte dell'Impresa.

3.6. RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

L'Impresa riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale è assunto dall'Impresa con un regolare contratto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa applicabile.

L'Impresa favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

L'Impresa condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale e qualsiasi forma di discriminazione, incluse quelle basate su genere, religione, orientamento sessuale, disabilità, razzismo e xenofobia.

L'impresa si impegna al rispetto della privacy dei dipendenti e dei collaboratori mediante modalità di trattamento e conservazione dei dati personali e sensibili conformi alla legislazione vigente.

L'impresa si impegna alla protezione da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi segnala reati o irregolarità (whistleblower) di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

3.7. CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE

L'Impresa promuove il rispetto dell'ambiente considerandolo un elemento fondamentale che deve sempre essere alla base di ogni suo progetto.

Le attività produttive dell'impresa sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale e con l'obiettivo di salvaguardare l'ambiente nel quale tali attività vengono svolte. Per questo motivo ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 14001, che non solo assicuri il rispetto della legislazione e delle normative applicabili, ma consenta anche di conseguire un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, mirando sempre alla prevenzione dell'inquinamento.

Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi, l'Impresa effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale, della corretta gestione dei rifiuti e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

3.8. CONDOTTA IN MATERIA DI TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE

Le attività produttive dell'impresa sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela del patrimonio culturale e paesaggistico, con l'obiettivo di salvaguardare lo stesso in tutti gli ambienti nei quali tali attività vengono svolte, inclusi i cantieri temporanei o mobili.

3.9. CONDOTTA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Impresa garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di analisi dei rischi e di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

L'Impresa svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Al fine di ottimizzare la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, l'Impresa ha ottenuto la Certificazione di sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori secondo la norma ISO 45001:2018.

La conformità allo standard ISO 45001:2018 assicura l'ottemperanza ai requisiti previsti per i Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro e consente a un'Organizzazione di valutare meglio i rischi e migliorare le proprie prestazioni; ha lo scopo di rendere sistematici per un'azienda, il controllo, la conoscenza e la consapevolezza di tutti i possibili rischi insiti nelle situazioni di operatività normale e straordinaria sul luogo di lavoro.

La certificazione ISO 45001:2018 è inoltre riconosciuta come possibile sistema esimente dalle pesanti forme di responsabilità introdotte dal D. Lgs. 231/01.

3.10. CONTRASTO DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ

L'impresa crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. A tal fine è fatto obbligo ai suoi amministratori, soci, dipendenti e collaboratori di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

L'impresa condanna qualunque forma di associazione criminale, sia in ambito nazionale che internazionale, e si impegna a non instaurare alcun rapporto con soggetti coinvolti in associazioni criminali e a non finanziarne o agevolare le attività.

È fatto espresso divieto ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori di porre in essere, anche per interposta persona, qualsiasi comportamento che possa costituire o sia connesso a forme di organizzazione criminale, associazioni per delinquere, associazioni di tipo mafioso, associazioni finalizzate alla immigrazione clandestina o allo sfruttamento di lavoro irregolare (caporalato), sia in ambito nazionale che internazionale.

L'impresa non eroga finanziamenti, contributi, vantaggi o altre utilità, diretti od indiretti, ai partiti politici, a singoli candidati, movimenti, comitati associazioni, organizzazioni ed Amministrazioni Pubbliche o alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, sia in Italia che all'estero, se non nel rispetto della normativa applicabile ed in piena trasparenza e nell'osservanza delle procedure aziendali interne applicabili.

3.11. CORRETTA GESTIONE CONTABILE E FISCALE

La correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione include la veridicità delle scritture contabili e il corretto adempimento di tutti gli obblighi contributivi e fiscali.

L'integrale rispetto delle norme di legge e la piena osservanza dei principi di trasparenza, veridicità e correttezza della contabilità e di ogni altro documento in cui siano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari costituiscono valori e criteri imprescindibili.

I dipendenti ed i collaboratori dell'impresa che, a qualunque titolo, sono coinvolti nelle operazioni di formazione del bilancio o di documenti contabili e societari devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Le rilevazioni contabili devono essere accuratamente registrate nel rispetto delle norme di leggi e dei principi di contabilità generalmente ammessi e vigenti, nonché in base alle procedure aziendali predisposte a presidio delle attività contabili, la cui rigorosa osservanza è richiesta ed imposta a tutti i soggetti interessati. In nessun caso, è consentita la registrazione di operazioni basate su informazioni non precise, non complete o che non riflettano la natura dell'operazione sottostante.

Tutti gli obblighi contributivi e fiscali debbono essere correttamente adempiuti dall'Impresa.

3.12. OMAGGI, RAPPRESENTANZA E OSPITALITA'

La gestione degli omaggi e delle spese di rappresentanza avviene nel rispetto della normativa applicabile, nazionale ed internazionale, in coerenza con i principi indicati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.

Le spese di rappresentanza e gli omaggi devono:

- essere effettuate in buona fede e in relazione a legittime finalità di business;
- essere coerenti con le pratiche commerciali di settore;
- tener conto del profilo del beneficiario con riguardo alle consuetudini nei rapporti istituzionali o professionali e nel rispetto delle culture locali;
- non essere motivate dal fine di esercitare un'influenza illecita o dall'aspettativa di reciprocità;
- essere ragionevoli e comunque tali da non poter essere interpretate come finalizzate ad ottenere un trattamento di favore da parte del beneficiario;
- essere rivolte a beneficiari che svolgono ruoli inerenti le attività aziendali e che rispondono ai requisiti di reputazione e onorabilità generalmente riconosciuti;
- essere conformi agli standard di cortesia professionale generalmente accettati;
- essere effettuate esclusivamente dai soggetti autorizzati, in funzione dell'attività svolta e del ruolo ricoperto all'interno della Società.

La Società ha, inoltre, identificato puntuali soglie di valore da rispettare sia con riferimento alle spese di rappresentanza (con limite di €500 per le spese alberghiere o di pernottamento)

che all'elargizione/ricezione degli omaggi (con limite di €350 e €150 rispettivamente per elargizione e ricezione di omaggi, in accordo con il Decreto Legislativo 231/2001).

Gli omaggi e le spese di rappresentanza devono sempre essere autorizzati dalla Direzione Aziendale.

Gli omaggi offerti e le spese di rappresentanza sono sempre annotato sul sistema di contabilità aziendale.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

4.1. PREVENZIONE

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Impresa adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'Impresa.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'Impresa adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi solo a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione alle proprie dimensioni e all'estensione dei poteri delegati, l'Impresa adotta ed attua modelli di organizzazione e gestione che prevedono protocolli idonei a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

4.2. RISPETTO DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE ETICO

L'Impresa provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti. Richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

In particolare i dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori e ai referenti aziendali qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

4.3. CONTROLLI E SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

L'Impresa adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per l'Impresa o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

È compito di ciascun dipendente, membro di organi sociali o collaboratore, verificare, nell'ambito delle proprie conoscenze e competenze, la correttezza dei processi cui è chiamato a partecipare, dando immediata comunicazione al superiore gerarchico, alla Direzione o

direttamente all'Organismo di Vigilanza (tramite la e-mail dedicata odv.sigma@sigmaedil.it) di qualsiasi violazione dei protocolli del Codice Etico Aziendale.

L'Impresa provvede a stabilire idonei canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice o a sue eventuali contravvenzioni, nel pieno rispetto del diritto al contraddittorio e alla massima riservatezza, fatti salvi gli obblighi di legge. La persona che ha eseguito la segnalazione è protetta da ogni provvedimento disciplinare punitivo o dalla ritorsione da parte dei superiori, per violazioni fatte in buona fede e in base ad un ragionevole convincimento

4.4. SANZIONI

La violazione delle norme del Codice Etico da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con l'impresa e comporta l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e nei casi di grave inadempimento la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'osservanza da parte dei dipendenti dell'Impresa delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge. Il sistema sanzionatorio è conforme con quanto previsto dalla legge 20 Maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore e dalla contrattazione collettiva.

La violazione delle norme del Codice da parte degli amministratori, dei Sindaci o dei componenti l'Organismo di Vigilanza può costituire giusta causa per la revoca del mandato.

La violazione delle norme del Codice da parte dei fornitori, appaltatori, subappaltatori, lavoratori autonomi e collaboratori può costituire giusta causa per la risoluzione anticipata del rapporto in essere.