



CODICE ETICO E COMPORTAMENTALE

Rev 2 del 05.02.24

TESTO ADOTTATO DAL CdA (verbale del 05.02.24)

PREMESSA

La DESPE (in seguito anche: la Società, l'Azienda o l'Impresa) è stata costituita nel 1975 e opera nel settore delle demolizioni speciali di edifici, di attività di bonifica e quant'altro di affine.

Il presente Codice Etico e comportamentale (in seguito: il Codice) dichiara i principi di valore condivisi nonché esprime gli impegni, le responsabilità etiche e comportamentali che la Società assume ed attua nell'esercizio dell'impresa e che vincolano il comportamento di chiunque in essa e per essa operi.

I componenti della Società sono coscienti dell'importanza e della responsabilità che la loro attività comporta. DESPE riconosce che il rispetto delle leggi e delle normative applicabili e l'osservanza dei principi etici costituiscono, oltre che un obbligo, anche una fase critica per il conseguimento degli obiettivi di crescita della reputazione ed il successo nel settore.

Il presente Codice si prefigge di fornire una guida sugli standard minimi di pratica aziendale a cui DESPE deve attenersi in Italia e, in generale, altrove. Non si prefigge di sostituire o superare le leggi e normative nazionali o europee o gli altri codici professionali o commerciali che la possono riguardare.

Il Codice etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che la DESPE riconosce, accetta e condivide.

Il codice etico è parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo adottato da DESPE.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione e destinatari

Le disposizioni del presente Codice esprimono i principi fondamentali cui si ispira la Società 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 presente Codice sono vincolanti per gli Amministratori e i Sindaci, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la DESPE e per tutti coloro che vi operano, quale che sia il rapporto anche temporaneo, che li lega alla Stessa: tali ultimi soggetti vengono qui genericamente definiti come "Collaboratori".

Gli Amministratori, i Sindaci, i dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente Destinatari.

Il codice viene portato a conoscenza anche di tutti i soggetti terzi che ricevano incarichi dalla Società o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

Art. 2 - Principi di riferimento

La DESPE opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale e dei regolamenti interni. Il perseguimento degli interessi della società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di legalità, correttezza e onestà.

Vengono adottate tutte le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato dai destinatari del presente Codice.

È, altresì, impegno di DESPE s.r.l. adottare procedure atte a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Ai Destinatari di cui sopra è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

DESPE assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazioni con gli altri.

La Società assicura che le condizioni di lavoro al proprio interno siano rispettose della dignità individuale e si svolgano in ambienti sicuri.

I contratti di lavoro vengono condotti secondo la legislazione vigente.

DESPE tutela il valore della concorrenza leale, astenendosi, da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti e riconoscendo che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo dell'impresa e del mercato.

DESPE, nell'ambito della propria attività, si impegna a operare nel rispetto della salvaguardia dell'ambiente, secondo i principi dello sviluppo sostenibile.

Viene tutelata la sicurezza e la salute di tutti i Destinatari attraverso l'adozione di tutte le misure idonee previste dalla legge.

Art. 3 - Criteri comportamentali

DESPE provvede alla più ampia diffusione del Codice e a tutti destinatari.

È richiesto che i collaboratori conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice e che compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati alla sua applicazione, con i quali vengano a contatto nello svolgimento delle proprie mansioni.

La società pone la massima e costante attenzione alla valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio della competenza professionale, della dedizione e dell'onestà principi fondamentali per le prospettive di carriera.

Viene tutelata l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità.

A loro volta i dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della Società.

I dipendenti devono utilizzare correttamente, e per finalità lavorative, i beni aziendali messi a loro disposizione, salvaguardando in generale il valore del patrimonio aziendale, ed evitando il perseguimento di qualunque vantaggio personale attraverso lo svolgimento dei rapporti intrattenuti per conto della Società con clienti o fornitori.

Ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e cessazione del rapporto contrattuale (per ragioni di etnia, religione, età, sesso, nazionalità, appartenenza politica o sindacale) viene considerata una violazione del presente Codice.

I dipendenti devono segnalare al Gestore delle segnalazioni – Organo nominato dalla Società e deputato alla gestione del canale di segnalazione interno e delle segnalazioni ricevute per il tramite di esso ai sensi del D.Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) – ogni violazione, di cui vengano a conoscenza, del Codice da parte di colleghi, collaboratori e consulenti. La Società considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori.

DESPE, nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i Clienti, si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice ed alle procedure interne, e richiede ai propri dipendenti e collaboratori di evitare qualunque situazione di conflitto di interessi con la Società, con l'obiettivo di massimizzare il valore aggiunto con il Cliente, considerato patrimonio aziendale.

Nei rapporti di fornitura di prestazioni di servizi e di beni la Società opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice e delle procedure interne adottate anche in relazione al Sistema di Gestione della Qualità Ambiente Salute e Sicurezza sul lavoro realizzato dalla Società. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi, ed alla gestione dei relativi rapporti, secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, con i medesimi, segnalando all'Organismo di Vigilanza l'eventuale esistenza o insorgenza di tali situazioni.

La Società ha recepito i principi ispiratori del Trattato CEE e pertanto pone in essere comportamenti diretti ad evitare pratiche anticoncorrenziali, intese, pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato comune.

La Società inoltre pone in essere comportamenti diretti ad evitare la creazione di una posizione dominante sul mercato comune o su una parte sostanziale di esso.

La Società adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Società, e per conto di questa ogni dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare diversamente da quanto disposto nel presente Codice Etico è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

La Società impronta i propri rapporti con le autorità di vigilanza e di controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni ed indicazioni.

Art. 4 - Principi nei rapporti con la collettività

La politica ambientale

La Società pone la massima attenzione al rispetto degli interessi della collettività e li considera dovere di ciascuno collaborare, al fine di migliorare la qualità della vita e del vivere civile perseguendo lo sviluppo sostenibile a salvaguardia delle generazioni future.

La Società considera l'ambiente e la natura in genere valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere ed a tal fine pone il massimo impegno nell'orientare la propria attività al rispetto di tali principi. In particolare la Società offre tecnologie e prodotti ambientalmente compatibili ed è impegnata in attività di ricerca di nuove soluzioni per uno sviluppo sostenibile.

Organizzazioni sindacali e partiti politici

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali o partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti, e impronta – se del caso – le relazioni con i medesimi a principi di correttezza e di collaborazione.

La stampa e gli altri mezzi di comunicazione di massa

La Società si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, accuratezza e trasparenza.

Informazioni riservate

Costituiscono informazioni riservate tutte le conoscenze apprese nello svolgimento di attività lavorative quali un progetto, una trattativa, un accordo, una proposta, o qualsiasi fatto o evento, anche se futuro ed incerto, attinente alla sfera di attività della Società la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno alla Società e/o un indebito guadagno o vantaggio del dipendente o del collaboratore sia interno che esterno.

Il connotato di elevata tecnologia che caratterizza la Società, e quindi la qualità delle notizie che possono essere a conoscenza del dipendente o del collaboratore, impongono un assoluto rispetto delle regole di tutela del segreto industriale, sia con riferimento a terzi, sia con riferimento a soggetti non funzionalmente abilitati alla comunicazione.

In ogni momento ed in particolare in occasione della stipula e dell'esecuzione di contratti, il dovere di riservatezza deve essere rigorosamente osservato sia nei rapporti con terzi, sia nei rapporti con la stampa, sia nei rapporti con soggetti non abilitati alla comunicazione.

È contraria alla legge e quindi rigorosamente vietata ogni forma di strumentalizzazione, utilizzazione ai fini economici, investimento diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate. La violazione del dovere di riservatezza da parte del dipendente può, in considerazione della situazione specifica e delle conseguenze del comportamento, inficiare il rapporto fiduciario con la Società.

Art. 5 - principi nelle attività contabili, di trattamento dei dati e negli adempimenti tributari

Registrazioni contabili

La Società considera la correttezza, completezza e trasparenza regole imprescindibili nella rilevazione contabile, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi in materia.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso la Società di Revisione incaricata ed i Sindaci e a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Adempimenti tributari

La Società si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria.

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto il profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

Tutela della Privacy

La Società tutela la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a dipendenti, collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa, ed ogni dipendente e collaboratore è tenuto a conformarsi a tali principi.

Art. 6 - vigilanza sull'applicazione del Codice etico e comportamentale**Organismo di Vigilanza**

La Società prevede al proprio interno un Organismo di Vigilanza, che riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di comportamento ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico, e di aggiornare tale modello.

Oltre a tale compito, all'Organismo di Vigilanza è stato affidato quello di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice Etico e di curarne l'applicazione e l'aggiornamento, attivandosi, su impulso del Gestore delle segnalazioni, per prevenire o reprimere, attraverso le funzioni aziendali competenti, le eventuali violazioni dello stesso.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite, autonomamente o su segnalazione, dall'Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

Art. 7 - obbligo di segnalazione di possibili violazioni e conseguenze della sua violazione**Gestore delle segnalazioni – Whistleblowing**

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), l'organo amministrativo della Società, ha nominato altresì un Gestore delle segnalazioni ("Gestore"), attribuendogli i compiti previsti dal medesimo Decreto in materia di gestione delle segnalazioni "Whistleblowing".

Ogni Destinatario è tenuto a segnalare al Gestore delle segnalazioni ogni violazione (anche presunta) del presente Codice.

Le segnalazioni possono essere indirizzate al Gestore delle segnalazioni per il tramite dell'apposito "Canale di segnalazione interno" attivato dalla Società in conformità al D.Lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing) ed accessibile al seguente link:

<https://despe.whistlelink.com>

nonché dalla pagina dedicata al "Whistleblowing" presente sul sito internet della Società: <https://www.despe.com/about>

Il suddetto canale permette di inviare segnalazioni, anche in maniera anonima, per iscritto o oralmente (tramite possibilità di registrazione di messaggi vocali) e garantisce, tramite strumenti di crittografia e cifratura, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta o comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Sui suddetti siti e pagine intranet dedicati al Whistleblowing è altresì pubblicata la "Procedura Whistleblowing" e sono disponibili informazioni sui presupposti per effettuare una segnalazione tramite canale interno, nonché informazioni su canali, procedure e presupposti per effettuare segnalazioni esterne e divulgazioni pubbliche.

Al Gestore delle segnalazioni spettano inoltre i seguenti compiti:

- effettuare indagini in merito a potenziali violazioni del Codice, comunicando i relativi risultati agli organi sociali competenti e proponendo le sanzioni disciplinari da comminare nei confronti dei soggetti responsabili;
- avanzare all'Organismo di Vigilanza e/o alla Società proposte per l'aggiornamento o l'adeguamento del Codice, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai Destinatari.

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con il Gestore delle segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta delle ulteriori informazioni ritenute necessarie dallo stesso per una corretta e completa valutazione della segnalazione, all'esito delle quale potrà disporsi l'applicazione di una misura disciplinare.

Il Gestore delle segnalazioni, svolte le opportune indagini e le proprie valutazioni, valuta in ordine alla sussistenza di dette violazioni e propone gli opportuni provvedimenti.

La Società, nel rispetto delle leggi vigenti, si impegna a tutelare chiunque effettui una segnalazione da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione medesima, salvo i casi di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave.

Per maggiori dettagli sul Gestore delle Segnalazioni si rimanda agli appositi capitoli della Parte Generale del Modello 231.

Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice etico e delle procedure aziendali, ad opera di lavoratori dipendenti della società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore di lavoro) e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del settore di appartenenza.

Tali sanzioni saranno applicate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

In ottemperanza a quanto previsto nel Modello adottato da DESPE verrà applicato, laddove si renda necessario, quanto previsto dal Sistema Disciplinare (all. E del Modello 231/2001).

Conseguenze della violazione del Codice per i dirigenti e gli amministratori

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne e del Codice etico, la Società valuterà i fatti e i comportamenti e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili.

In caso di violazione del Codice etico da parte degli amministratori della Società, il Gestore delle segnalazioni informerà l'intero Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della stessa che provvederanno ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati a la Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del Codice etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

PER ACCETTAZIONE