



IMPRENDO SRL

Codice fiscale 03859990362 – Partita iva 03859990362
VIA GALVANI, 64 - 41015 NONANTOLA (MO)
Numero R.E.A. 405303
Registro Imprese di MODENA n. 03859990362
Capitale Sociale € 100.000 i.v.

* * * *

CODICE ETICO E DISCIPLINARE

* * * *

Sommario

1. Scopo del Codice Etico
2. Valori aziendali
3. Utilizzo dei beni aziendali
4. Ambiente di lavoro
5. Organi sociali e di vigilanza
6. Rapporti con la clientela privata e con la pubblica amministrazione
7. Selezione e gestione del personale
8. Relazioni con fornitori, appaltatori e subappaltatori
9. Informazioni riservate e tutela della privacy
10. Modalità di applicazione ed attuazione del codice etico
11. Applicazione di sanzioni

* * * *

1. Scopo del codice etico

L'Impresa IMPRENDO Srl opera nel settore della realizzazione di opere civili in genere e infrastrutturali, trasporto in conto terzi e nolo a freddo macchinari e attrezzature edili, sia in campo privato che delle opere pubbliche.

Nella gestione dell'impresa l'etica assume un ruolo rilevante ai fini del proprio successo, quale strumento di promozione e di tutela della propria immagine, paritariamente all'affidabilità, alla correttezza e alla trasparenza verso tutte le parti interessate.

Per tali ragioni e per uniformare il comportamento dell'intera organizzazione imprenditoriale (teso a favorire i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, a consolidare l'affidabilità nei confronti dei creditori e la serenità dei rapporti con i dipendenti ed i fornitori), l'adozione del presente codice etico rappresenta dunque una necessità.

Il presente Codice Etico è destinato agli amministratori, ai lavoratori subordinati ed ai collaboratori dell'Impresa, senza alcuna eccezione, e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'Impresa e operano per perseguirne gli obiettivi, quali appaltatori, fornitori, prestatori di servizi.

Costoro hanno pertanto l'obbligo di conoscere le norme del presente Codice Etico e di attenersi ai principi e agli standard di comportamento ivi riportati, ispirando in tal senso i quotidiani comportamenti, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali.

IMPRENDO SRL – Via Luigi Galvani, 64 – 41015 Nonantola (Mo) – P.Iva: 03859990362

Tel. 059 7140803 – mail: info@imprendomodena.it



Le regole contenute nel presente Codice Etico si affiancano alle regole comportamentali e di ordinaria diligenza che dipendenti e collaboratori sono tenuti ad osservare in conformità alla normativa vigente in materia e ai contratti applicabili in materia di rapporto di lavoro.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Impresa può avvenire in contrasto con le leggi vigenti e le regole del presente Codice.

In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza e dei contenuti del presente Codice Etico e sono tenute per contratto a rispettarli.

A tal fine, nei confronti dei terzi, tutti i destinatari del Codice, in ragione delle loro competenze, avranno cura di informarli adeguatamente circa il contenuto del Codice, esigendone il rispetto delle ed adottando le opportune iniziative, in caso di inadempienza.

2. Valori aziendali

I valori di riferimento che devono orientare i comportamenti di tutte le persone che agiscono per conto dell'Impresa, condizione necessaria per assicurare correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali sono onestà, correttezza, integrità, trasparenza, imparzialità, riservatezza, rispetto, salvaguardia dell'ambiente e tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Al fine di rendere precisa attuazione dei citati valori aziendali, i destinatari dal Codice Etico devono dare il loro concreto contributo culturale, tecnico, operativo ed etico, sia nell'esercizio delle responsabilità e dei poteri conferiti, sia nei comportamenti individuali e collettivi.

L'Impresa ritiene altresì essenziale contrastare ogni discriminazione legata all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

Le risorse umane costituiscono il principale fattore di successo dell'attività imprenditoriale. Lealtà e fiducia reciproche devono sovra-intendere il rapporto con i prestatori di lavoro. Per questo motivo l'Impresa tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare la professionalità, l'esperienza e il patrimonio di conoscenze di ciascun dipendente e collaboratore, anche attraverso iniziative formative.

Il rapporto di lavoro si svolge nel pieno rispetto della normativa contrattuale collettiva applicabile e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa; per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore è chiamato a sottoscrivere, unitamente al contratto, l'impegno al rispetto dei principi definiti nel Codice Etico.

L'Impresa garantisce e persegue condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro idonei; adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel pieno rispetto della normativa vigente, adottando le necessarie precauzioni.

L'Impresa, nel compimento delle sue attività, si impegna a contribuire alla tutela del patrimonio ambientale. L'impegno è esteso anche alle ditte subappaltatrici e affidatarie operanti nei propri cantieri. L'Impresa si impegna a coinvolgere e motivare tutto il personale, attraverso azioni di informazione e formazione, sulle tematiche ambientali.

L'Impresa ed i suoi dipendenti e collaboratori sono impegnati a prevenire ed evitare atti correlabili al compimento di reati nello svolgimento delle attività.

In particolare, l'Impresa contrasta ogni abuso di sostanza alcoliche o stupefacenti. Ai dipendenti e collaboratori è fatto espresso divieto, durante l'orario di lavoro, anche occasionalmente, di fare uso di bevande alcoliche e/o di sostanze stupefacenti e/o di sostanze di analogo effetto; come pure è fatto espresso divieto di cedere ad altri, a qualsiasi titolo, sostanze stupefacenti.



L'Impresa promuove particolare impegno e corrispondenti azioni rivolte alla riduzione dei rischi di compimento di reati che comportino indebiti interessi o vantaggi alla propria organizzazione, con particolare riferimento a quelli configuranti responsabilità di natura amministrativa a carico dell'Impresa in ossequio alle disposizioni del D.Lgs. 231/2001.

3. Utilizzo dei beni aziendali

I beni aziendali costituiscono gli strumenti attraverso i quali l'attività imprenditoriale viene espletata. Per tale ragione, l'utilizzo degli stessi deve essere corretto, avvenire secondo le istruzioni impartite, conformemente a quanto previsto nei manuali d'uso, e andrà limitato all'esercizio delle funzioni assegnate. Il personale deve usare comportamenti responsabili documentando, ove richiesto, il loro impiego.

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di attrezzature, macchine o sistemi informatici o telematici o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinente.

4. Ambiente di lavoro

Ogni dipendente o collaboratore dell'Impresa è tenuto ad applicare le regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali nell'ambiente di lavoro, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti nonché dalle prassi comuni.

L'Impresa raccomanda ai propri dipendenti di mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Pertanto, verrà ritenuto responsabile di avere consapevolmente posto in pericolo la situazione ambientale esistente chiunque ponga in essere nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro comportamenti contrari alla civile convivenza ed agli standard di sicurezza; in particolare è vietato:

- prestare servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di stupefacenti o sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, ove incidano sulla qualità dell'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. L'Impresa esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si dia luogo a molestie, intendendo come tali, a 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.

Nei rapporti che implicano l'instaurazione di relazioni gerarchiche l'autorità deve essere esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Non sono ammesse ed in alcun modo tollerate molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Qualsiasi comportamento che viola le norme del presente codice etico devono essere immediatamente portate a conoscenza dei superiori gerarchici ovvero agli amministratori.

Parimenti, i soggetti destinatari delle norme contenute nel presente Codice, i quali, per ragioni d'ufficio, vengano a conoscenza dell'esistenza di irregolarità amministrative e procedurali, omissioni o falsificazioni, devono riferirlo immediatamente al proprio superiore gerarchico ovvero agli amministratori.



5. Organi sociali e di vigilanza

L'attività degli organi sociali dell'Impresa è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo statuto sociale e dalla legislazione vigente, nazionale e comunitaria, nonché dal modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/01.

I soggetti che compongono gli organi sociali sono tenuti:

- a impegnarsi attivamente affinché l'Impresa possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- a una partecipazione continuativa ai lavori degli organi sociali, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto d'interesse che li veda coinvolti;
- alla riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- a far prevalere sempre l'interesse della missione sociale.

Gli organi sociali dell'Impresa assumono le iniziative necessarie affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia pienamente consapevole e si adoperano affinché a tutti i soci sia riconosciuta parità di informazioni.

6. Rapporti con la clientela privata e con la pubblica amministrazione

L'attività dell'impresa è improntata ad assicurare la massima qualità e soddisfazione della clientela.

Nello svolgimento dell'attività d'impresa, sia nei confronti dei privati che della pubblica amministrazione, precipua importanza è riconosciuta alla correttezza e alla chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, al fedele e diligente adempimento contrattuale, nonché al rispetto dei requisiti di correttezza, trasparenza e verificabilità.

La partecipazione alle gare viene decisa previa attenta valutazione della congruità e dell'eseguibilità delle opere richieste, delle condizioni tecniche e di quelle economiche, al fine di consentire il rispetto di adeguati standard di qualità, di adeguati livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza.

Nei riguardi di pubblici ufficiali, incaricati di pubblici servizi, autorità di vigilanza, rappresentanti o dipendenti di pubbliche amministrazioni, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, enti preposti alla sicurezza ed alla prevenzione di infortuni e simili, ai dipendenti ed ai collaboratori dell'Impresa è vietato dare o promettere denaro o altra utilità sotto qualsiasi forma idonea a condizionare, direttamente o indirettamente, il loro operato; il principio è applicabile sia nel caso che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse dell'Impresa.

I dipendenti o i collaboratori dell'Impresa che in ragione dell'attività svolta ricevano regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione al superiore gerarchico/amministratore che provvederà a valutarne la liceità, qualora essi superino il modico valore valutato secondo gli usi e le consuetudini in vigore per il settore di attività.

7. Selezione e gestione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate al profilo professionale e psicoattitudinale richiesto, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

L'Impresa, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.



Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare.

Prima della instaurazione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico garantisca la consapevolezza dei suoi contenuti.

L'Impresa evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti, si impegna ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, vietando ogni atto di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Parimenti è vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

8. Relazioni con fornitori, appaltatori e subappaltatori

I fornitori sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice. A tal fine, i contratti di fornitura richiamano l'obbligo di conoscerne i contenuti ed applicarne coerentemente i principi. Nella scelta dei propri fornitori, l'Impresa opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, assumendo comportamenti non discriminatori. Accanto alla convenienza economica, l'Impresa tiene conto della loro capacità tecnico/economica valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

9. Informazioni riservate e tutela della privacy

Le attività della Azienda richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti ed informazioni attinenti a negoziazioni, procedimenti, operazioni e contratti.

Le banche dati possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy e dati che non possono essere resi noti all'esterno.

Ciascun Dipendente è quindi tenuto a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa ed in particolare osservare le clausole di riservatezza richieste dai Clienti e da altre controparti.

Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Dipendenti attraverso le proprie mansioni appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza la preventiva e specifica autorizzazione del superiore.

Ciascun Dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure prefissate da parte della Società ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

L'azienda, dal canto suo, si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai propri Dipendenti e ai terzi, e ad evitare ogni uso improprio delle stesse.

Affinché la privacy di tutti i Dipendenti o Collaboratori sia rispettata, il linguaggio utilizzato nelle comunicazioni e nella richiesta dei dati personali deve essere chiaro e privo di equivoci in modo tale che tali soggetti possano comprendere la richiesta, il trattamento e la conservazione dei dati. Tutti gli standard adottati prevedono il divieto di raccogliere/diffondere dati personali senza il consenso del collaboratore, ad eccezione dei casi previsti dalla legge.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, vita privata dei collaboratori della Società IMPRENDO.



10. Modalità di applicazione ed attuazione del codice etico

Il presente Codice Etico trova applicazione nei comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua adozione da parte dell'Amministrazione Unico o del Consiglio di Amministrazione. A tal fine il Codice Etico è reso disponibile a tutti i dipendenti e collaboratori dell'Impresa ed è reso accessibile via internet a tutte le parti interessate.

L'Amministratore Unico e il Consiglio di Amministrazione può apportare modifiche ed integrazioni anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dagli organi di controllo.

Ogni revisione e/o variazione sostanziale del Codice Etico successivamente deve essere comunicata a tutti i soggetti e organismi interessati con le medesime modalità seguite per la sua emissione.

La responsabilità di attuazione del codice etico è affidata a tutta la struttura organizzativa ed in particolare agli amministratori ed ai dirigenti dell'impresa.

Gli amministratori e i dirigenti dell'impresa sono tenuti a rilevare le eventuali violazioni da parte del personale operante negli uffici e nelle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

Gli eventi ed i comportamenti configurabili come violazioni del Codice Etico vanno segnalati, da parte del personale dipendente e/o collaboratori, immediatamente agli amministratori e/o ai dirigenti dell'impresa che assumeranno le necessarie iniziative avviando ove necessario mirate istruttorie interne, durante il quale viene garantito il diritto del personale coinvolto ad esprimere le proprie contro-deduzioni, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

11. Applicazione di sanzioni

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti dell'Impresa, ai sensi dell'articolo 2104 ("Diligenza del prestatore di lavoro") del codice civile, nonché per i collaboratori dell'Impresa, e per tutti i soggetti che operano in nome e per conto dello stesso.

La violazione delle suddette norme costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto stesso.

L'Impresa, in presenza di violazioni del Codice Etico, assume provvedimenti sanzionatori secondo criteri di coerenza, imparzialità, uniformità e proporzionalità, nonché in conformità alle disposizioni che regolamentano i rapporti di lavoro. In tali ipotesi, l'Impresa si riserva di esercitare anche tutte le azioni necessarie ed opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento del soggetto.

Riguardo alle violazioni del Modello ai sensi del D.Lgs. 231/01, i criteri sanzionatori saranno definiti dall'Amministratore Unico o dal Consiglio di Amministrazione in forma tale da salvaguardarne i caratteri di oggettività e di graduazione connessa alla gravità.

Codice etico approvato con determina dell'Amministratore Unico del 08/09/2022.