

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Approvato in data 06/05/2023

CODICE ETICO AZIENDALE

Indice

Introduzione	4
Ambito di applicazione del Codice Etico.....	5
1. Premesse.....	5
1.1 I COMPORTAMENTI NON ETICI	5
1.2 IL VALORE DELLA REPUTAZIONE	5
1.3 LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO	5
2. Principi generali.....	6
2.1 NON DISCRIMINAZIONE	6
2.2 RISPETTO DELLE NORME	6
2.3 FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	6
2.4 CONFLITTI DI INTERESSE	6
2.5 PRINCIPIO DI TRASPARENZA	6
2.6 AUTORIZZAZIONE DELLE AZIONI, COERENZA E CONGRUITA'.....	6
2.7 RISERVATEZZA.....	7
2.8 RELAZIONI CON I SOCI	7
2.9 VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO	7
2.10 VALORE DELLE RISORSE UMANE.....	7
2.11 CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI.....	7
2.12 INTEGRITA' DELLA PERSONA	7
3. Prevenzione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 - Modello Organizzativo	7
4. Eticità nell'attività degli organi sociali e nella organizzazione societaria.....	8
4.1 ATTIVITA' DEGLI ORGANI SOCIALI	8
4.2 ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01.....	8
5. Eticità nei rapporti con i soci	8
5.1 TRASPARENZA VERSO I SOCI.....	8
6. Eticità nei rapporti con i terzi.....	8
6.1 REGALI, OMAGGI E BENEFICI.....	8
6.2 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI	9
6.3 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	9
7. Eticità nei rapporti con i dipendenti	9
7.1 SELEZIONE DEL PERSONALE.....	9
7.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	9
7.3 GESTIONE DEL PERSONALE	9
7.4 SICUREZZA E SALUTE	10
7.5 TUTELA DELLA PRIVACY	10
7.6 INTEGRITA' E TUTELA DELLA PERSONA.....	10
8. Eticità nelle relazioni con fornitori, appaltatori e subappaltatori	10
8.1 SCELTA DEI FORNITORI, DEGLI APPALTATORI E DEI SUBAPPALTATORI	10
8.2 MODALITA' DI RELAZIONE CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI	10
9. Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti dell'azienda	10
9.1 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	11
9.2 CONFLITTO DI INTERESSI.....	11
10. Modalità di attuazione del Codice Etico per il personale	11
10.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	11
10.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	11
10.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	11
11. Modalità di attuazione del Codice Etico per gli organi sociali	11
11.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	11
11.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	12
11.3 DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE	12



Attestato di Denuncia dell'Attività di Centro
di Trasformazione N. 3389/2015 del 23/10/2015

12. Modalità di attuazione del Codice Etico in relazione al decreto legislativo 231/2001 ...	12
12.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	12
12.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA	12
12.3 DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE	12
13. Sanzioni per il personale dipendente non dirigente.....	13
14. Collaboratori – recesso	13
15. Organi sociali - revoca.....	13
16. Fornitori, appaltatori e subappaltatori - risoluzione	13
17. Vigenza del Codice Etico	14



Attestato di Denuncia dell'Attività di Centro
di Trasformazione N. 3389/2015 del 23/10/2015



rappsys.it
Il sito del cementarmato

Introduzione

ITALFERRO S.r.l nasce nel 1984 quale evoluzione dell'attività ultradecennale del Sig. Renato Bergonzoni, nel settore della pre-sagomatura, assemblaggio e posa in opera dell'acciaio per cemento armato. La società Italferro è fornitrice delle piccole, medie e grandi imprese edili che operano nel territorio ligure. In particolare, nella città di Genova ha contribuito alla realizzazione delle maggiori opere edificate negli ultimi 25 anni tra cui il WTC, il Teatro Carlo Felice, il cosiddetto "Matitone", alcuni svincoli autostradali, l'area Porto Antico, lo stadio L. Ferraris, l'area "Fiumara", la linea Metropolitana tratta Brin Brignole, la copertura del Bisagno, il Porto Turistico GE-Sestri Ponente e il Nuovo Polo Tecnologico Erzelli. ITALFERRO S.r.l. è convinta che l'etica nella conduzione della attività sociali sia condizione per il successo della società e strumento per la promozione della propria immagine, elemento quest'ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale per la Società. A tal fine, ITALFERRO S.r.l., ha deciso di adottare un Codice Etico aziendale (Il "Codice Etico") che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi dall'azienda, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività dell'azienda stessa, fissando i principi generali cui deve conformarsi l'intera struttura societaria.

Ambito di applicazione del Codice Etico

Il codice Etico si applica ad ITALFERRO S.r.l. ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori. ITALFERRO S.r.l. richiede pertanto ai propri dipendenti e collaboratori nonché ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori, una condotta in linea con i principi generali del presente Codice Etico.

1. Premesse

1.1. I COMPORAMENTI NON ETICI

L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra ITALFERRO S.r.l. e i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra ITALFERRO S.r.l. e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

Non sono etici quei comportamenti che assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto di ITALFERRO S.r.l. costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

1.2. IL VALORE DELLA REPUTAZIONE

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale. All'interno di ITALFERRO S.r.l. il perseguire la buona reputazione consente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili elementi di conflittualità, oltre che di organizzare il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritativi.

La buona reputazione costituisce elemento di attrazione per i potenziali clienti e per le migliori risorse umane che hanno interesse ad operare con ITALFERRO S.r.l. La reputazione è altresì elemento che favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari ed i committenti pubblici e privati.

1.3. LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è costituito da:

- i principi generali, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento a cui si attiene ITALFERRO S.r.l. per il compimento delle proprie attività;
- i criteri di condotta che devono essere adottati da ITALFERRO S.r.l. e dagli altri soggetti cui si applica il Codice Etico medesimo;
- le norme, alle quali ITALFERRO S.r.l. e gli altri soggetti cui si applica il presente Codice Etico, nel rispetto dei principi generali, devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento non etici;
- i meccanismi di attuazione del Codice.

2. Principi generali

2.1. NON DISCRIMINAZIONE

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, ITALFERRO S.r.l. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

2.2. RISPETTO DELLE NORME

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, del presente Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. è condizione imprescindibile per la instaurazione ed il mantenimento dei rapporti tra ITALFERRO S.r.l. ed i terzi, siano essi consulenti, fornitori, subappaltatori o clienti. Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti e i collaboratori di ITALFERRO S.r.l. sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi ed i regolamenti vigenti, il presente Codice Etico, le procedure aziendali, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di ITALFERRO S.r.l. può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

La violazione di tale principio da parte dei terzi, come sopra individuati, determinerà la risoluzione di diritto dei contratti eventualmente conclusi con ITALFERRO S.r.l.

2.3. FORMAZIONE DEL PERSONALE

ITALFERRO S.r.l. cura la formazione e l'aggiornamento periodico del proprio personale, dirigente e non dirigente, al fine di garantire l'effettività del Codice Etico, delle procedure operative adottate e dei regolamenti interni.

2.4. CONFLITTI DI INTERESSE

Si considera un conflitto di interesse il caso in cui un dipendente, un collaboratore, un amministratore o chiunque agisca per conto di ITALFERRO S.r.l., persegua un obiettivo diverso da quello perseguito dalla società ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di ITALFERRO S.r.l., o lo procuri a terzi. E' proibito agire per conto della società da parte di tutti coloro che si trovino in conflitto di interesse con ITALFERRO S.r.l.

2.5. PRINCIPIO DI TRASPARENZA

I rapporti tra ITALFERRO S.r.l. e i soci, i terzi, i propri dipendenti e collaboratori sono improntati alla massima trasparenza. Ogni operazione, azione o transazione eseguita da ITALFERRO S.r.l. è correttamente registrata e verificabile.

2.6. AUTORIZZAZIONE DELLE AZIONI, COERENZA E CONGRUITA'

Tutte le transazioni, azioni ed operazioni compiute nell'interesse di ITALFERRO S.r.l. sono costantemente ispirate ai principi di legittimità, coerenza e congruità.

Tutte le azioni ed operazioni eseguite dal personale, dirigente e non dirigente, di ITALFERRO S.r.l. sono sempre soggette ad una valutazione preventiva o ad una autorizzazione successiva da parte della funzione gerarchicamente superiore.

2.7. RISERVATEZZA

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti. I dipendenti e collaboratori di ITALFERRO S.r.l. devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda. Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

2.8. RELAZIONI CON I SOCI

ITALFERRO S.r.l. assume le iniziative necessarie affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia pienamente consapevole e si adopera affinché a tutti i soci sia riconosciuta una parità di informazioni.

2.9. VALORIZZAZIONE DELL'INVESTIMENTO AZIONARIO

La Società si adopera con l'obiettivo di salvaguardare e accrescere il valore dell'impresa e con esso valorizzare l'investimento effettuato dai soci.

2.10. VALORE DELLE RISORSE UMANE

I dipendenti e i collaboratori di ITALFERRO S.r.l. sono un fattore indispensabile per il successo dell'azienda. Per questo motivo la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

2.11. CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI

La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti. ITALFERRO S.r.l. garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del dipendente.

2.12. INTEGRITA' DELLA PERSONA

ITALFERRO S.r.l. cura la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro e si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

3. Prevenzione delle condotte rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 - Modello Organizzativo

Il Decreto legislativo 8.06.2001 n. 231 ha introdotto la previsione di una responsabilità personale e diretta dell'ente collettivo per la commissione di una serie di reati da parte delle persone fisiche ad esso legate, che abbiano agito nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La responsabilità degli Enti per il fatto dei soggetti più sopra individuati è tuttavia esclusa quando:

1. gli Enti abbiano adottato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati individuati dal testo normativo;
2. gli Enti si siano dotati di un Organismo competente a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del detto modello;
3. le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
4. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo a ciò competente.

ITALFERRO S.r.l. ha adottato i provvedimenti idonei ad adeguare la propria struttura organizzativa alle disposizioni del D.Lgs. 231/01, dotandosi del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'articolo 6 del D.Lgs. citato e istituendo l'Organismo di Vigilanza, prescritto dalla medesima norma.

4. Eticità nell'attività degli organi sociali e nella organizzazione societaria

4.1. ATTIVITA' DEGLI ORGANI SOCIALI

L'attività degli organi sociali di ITALFERRO S.r.l. è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dalla Politica Aziendale e dalla legislazione vigente.

4.2. ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/01

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 è costituito dall'Assemblea dei Soci di ITALFERRO S.r.l..

L'Organismo verifica l'uniforme applicazione del presente Codice Etico in materia di Decreto Legislativo 231/01, nonché il rispetto del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", finalizzato a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati previsti dal citato Decreto, al cui contenuto si rinvia integralmente. L'Organismo di Vigilanza, pertanto, ha il compito di:

vigilare sull'efficacia reale del Modello;

- controllarne l'adeguatezza, la solidità e la funzionalità nel tempo;
- curarne il necessario aggiornamento;
- comunicare periodicamente agli Organi sociali gli esiti dell'attività svolta;
- segnalare agli Organi sociali eventuali violazioni del Modello.

5. Eticità nei rapporti con i soci

5.1 TRASPARENZA VERSO I SOCI

ITALFERRO S.r.l. svolge la propria attività di impresa assicurando ai soci la piena informativa in merito alle scelte strategiche aziendali e all'andamento della gestione.

6. Eticità nei rapporti con i terzi

6.1. REGALI, OMAGGI E BENEFICI

Nei rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblici servizi, agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti, ai collaboratori di ITALFERRO S.r.l. ed a tutti i terzi che, estranei all'organizzazione di ITALFERRO S.r.l., agiscano per conto della società, è vietato:

- dare o promettere denaro sotto qualsiasi forma, sia che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga attuata a vantaggio o nell'interesse della Società;

- indirizzare offerte di impiego o commerciali, offerte di omaggi, sollecitazioni o comunicazioni di informazioni riservate
- dare o promettere in qualsiasi forma, regali, omaggi, o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali e/o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui tali forme di regali, omaggi o benefici siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini.

È vietato agli amministratori, ai sindaci, ai dipendenti o ai collaboratori di ITALFERRO S.r.l. ricevere regali, omaggi o benefici da soggetti che operano con ITALFERRO S.r.l. nei rapporti connessi allo svolgimento delle attività della Società quale concessionario di opere pubbliche.

6.2. RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ITALFERRO S.r.l. si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

6.3. CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

ITALFERRO S.r.l. può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni regolati da statuti da cui risulti esplicitamente l'assenza di fini di lucro e il cui oggetto sia di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

7. Eticità nei rapporti con i dipendenti

7.1. SELEZIONE 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.

7.2. COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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 o di "lavoro nero". 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 sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

7.3. GESTIONE DEL PERSONALE

ITALFERRO S.r.l. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti, alle esigenze della Società, nonché su considerazioni di merito.

7.4. SICUREZZA E SALUTE

ITALFERRO S.r.l. si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

7.5. TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del dipendente è tutelata adottando tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

7.6. INTEGRITA' E TUTELA DELLA PERSONA

ITALFERRO S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

8. Eticità nelle relazioni con fornitori, appaltatori e subappaltatori

8.1. SCELTA DEI FORNITORI, DEGLI APPALTATORI E DEI SUBAPPALTATORI

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori, ITALFERRO S.r.l. opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, tenendo conto, oltre che della convenienza economica, anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori o subappaltatori, ITALFERRO S.r.l. opera nel pieno rispetto della normativa vigente.

8.2 MODALITA' DI RELAZIONE CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI

Le relazioni con i fornitori, appaltatori e subappaltatori sono sempre regolate da specifici contratti che deve essere finalizzato a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

9. Eticità dei rapporti dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti dell'azienda

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sull'immagine dell'impresa.

9.1. GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto da ITALFERRO S.r.l. in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

9.2. CONFLITTO DI INTERESSI

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore sono tenuti a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività. Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse, ciascun dipendente e ciascun collaboratore sono tenuti a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio alle cui dipendenze opera.

10. Modalità di attuazione del Codice Etico per il personale ed i collaboratori

10.1 RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa di ITALFERRO S.r.l. rilevare eventuali violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. da parte dei dipendenti o dei collaboratori che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazioni di leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. deve essere segnalato all'organismo di vigilanza. L'organismo di vigilanza può effettuare verifiche per accertare il rispetto delle leggi, del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l.

10.2 ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo o in relazione a qualunque circostanza che l'Organismo di Vigilanza dovesse rilevare in merito a violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni. L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione delle violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative o dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. al soggetto interessato e delle contro-deduzioni da quest'ultimo presentate.

10.3 APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l., l'organismo di vigilanza propone la sanzione da comminare ai sensi dei successivi articoli dal 13 al 16.

11. Modalità di attuazione del Codice Etico per gli organi sociali

11.1. RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Eventuali violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. poste in essere dal Presidente, dai soci o da un

consigliere di amministrazione possono essere segnalate al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza.

11.2. ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge una propria istruttoria in relazione alle segnalazioni che dovessero pervenirgli o in relazione a qualunque circostanza che il preposto stesso dovesse rilevare in merito a violazioni di leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l.

11.3. DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE

A conclusione dell'istruttoria, ove si ritenga accertata la violazione di leggi vigenti, dei principi del codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l., l'Organismo di Vigilanza ne riferisce al Collegio Sindacale in assenza degli amministratori eventualmente interessati, per le eventuali determinazioni che quest'ultimo potrà adottare ai sensi dei successivi articoli dal 13 al 16.

12. Modalità di attuazione del Codice Etico in relazione al decreto legislativo 231/2001

12.1. RILEVAZIONE DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

L'Organismo di Vigilanza, qualora accerti che le segnalazioni pervenutegli ai sensi dei precedenti artt. 10 e 11 costituiscano una violazione del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001", sarà tenuto a trasmettere tempestivamente all'Amministrazione e al Collegio Sindacale le informazioni, pervenutegli o dalle quali sia venuto a conoscenza, correlate all'attività aziendale e concernenti:

- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto, avviate anche nei confronti di ignoti;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per i reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dai responsabili delle funzioni aziendali nell'ambito dell'attività di controllo svolte, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto
- anomalie o atipicità riscontrate rispetto alle norme di comportamento previste dal Codice Etico e dalle procedure e regolamenti aziendali in relazione ai reati previsti dal Decreto.

12.2. ISTRUTTORIA DELL'ORGANO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza svolge una propria istruttoria in merito alle violazioni del presente Codice Etico in materia di Decreto Legislativo 231/01.

12.3. DETERMINAZIONE DELLA CONDOTTA AZIENDALE

A conclusione dell'Istruttoria, l'Organismo di Vigilanza, ove ritenga sussistente la violazione segnalata, propone il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi dei successivi articoli ai sensi dei successivi articoli dal 13 al 16.

13. Sanzioni per il personale

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto dalla contrattazione collettiva per le violazioni del contratto di lavoro dipendente, qualora il comportamento del dipendente configuri altresì violazione di legge, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l., allo stesso potranno essere comminate, successivamente all'espletamento di quanto previsto al precedente art. 10, le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato:

- a) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- b) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi;
- c) qualora le violazioni delle leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative e dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l., per la loro gravità, configurino altresì giustificato motivo soggettivo e/o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro, la Società potrà procedere al licenziamento del dipendente.

Qualora le violazioni delle leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative ovvero dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al dipendente della Società dall'autorità giudiziaria, ITALFERRO S.r.l., all'esito delle procedure, anche alla stregua delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, applicherà le sanzioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c), a seconda della gravità della condotta; la Società potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per adottare i provvedimenti disciplinari più idonei. In tal caso dovrà essere comunicato al dipendente che la Società si riserva di emettere le relative sanzioni al passaggio in giudicato della sentenza penale.

14. Collaboratori – recesso

Le violazioni di leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. da parte di un collaboratore di ITALFERRO S.r.l., accertata secondo quanto previsto al precedente art.10 potrà essere valutata quale comportamento contrario alle regole della correttezza e quale esecuzione del contratto di collaborazione non secondo buona fede, in contrasto con le disposizioni contenute negli artt. 1175 e 1375 c.c., con la conseguenza che, nei casi più gravi, la Società potrà recedere dal contratto di collaborazione. Qualora le violazioni di leggi, dei principi del Codice Etico, delle procedure operative o dei regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al collaboratore della Società dall'autorità giudiziaria, ITALFERRO S.r.l., all'esito delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, potrà, nei casi più gravi, recedere dal contratto di collaborazione; la Società potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per esercitare il recesso.

15. Organi sociali - revoca

La violazione di leggi vigenti, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. da parte del Presidente ovvero di ciascun consigliere di amministrazione, accertata secondo quanto previsto al precedente art. 11, sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organo di vigilanza, in assenza del presidente o del consigliere interessato. L'Organo di vigilanza, qualora ravvisi nella violazione di leggi, dei principi del Codice Etico, di procedure operative o di regolamenti interni di ITALFERRO S.r.l. un comportamento che possa determinare la revoca, convoca l'assemblea per l'adozione dei provvedimenti relativi.

16. Fornitori, appaltatori e subappaltatori - risoluzione

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori, appaltatori e subappaltatori dei principi informativi del presente Codice Etico, delle procedure operative, dei regolamenti interni adottati da ITALFERRO S.r.l., nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti, dovrà essere contestata da ITALFERRO S.r.l. agli stessi e consentirà a ITALFERRO S.r.l. di esercitare la facoltà di ottenere la risoluzione del contratto o contratti.

17. Vigenza del Codice Etico

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori di ITALFERRO S.r.l.

Copia del Codice Etico viene affissa in luogo accessibile a tutti i dipendenti e sarà portato a conoscenza dei principali fornitori, appaltatori e subappaltatori di ITALFERRO S.r.l. Ogni revisione e/o variazione sostanziale del presente Codice Etico sarà condivisa dall'Amministratore di ITALFERRO S.r.l. e successivamente comunicata a tutti soggetti e organismi interessati con le medesime modalità sopra indicate.