	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

CODICE ETICO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001



CECOMP S.p.A.

Sede legale: Via Ponza, 3 - 10121 Torino

Sedi operative: Via Ronchi, 8 - 10040 La Loggia (To);


Via Baracca, 25 - 10040 La Loggia (To);

Via Vittime di Piazza Fontana, 38-41 - 10024 Moncalieri (To);

Via Vittime del Vajont, 27 - 10024 Moncalieri (To);

Via della Masolina, 8 - 10040 Piobesi Torinese (To)

www.cecomp.it

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

STATO DEL **DOCUMENTO**: LISTA DELLE REVISIONI


REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
00 / 23.03.2017	Prima emissione
01 / 22.03.2018	Integrazione del capitolo 6 OBBLIGHI DEI DESTINATARI a seguito della modifica l'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 così come previsto dalla L. 179/2017 in materia di Whistleblowing, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" in vigore dal 29 dicembre 2017.

DOCUMENTO	REDAZIONE, VERIFICA e AUTORIZZAZIONE	
DOC: CE231 REV.: 01 DATA: 22.03.2018	Risorse Umane Laura CERUTTI Firma: _____	Presidente del CdA Paolo FORNERIS Firma: _____

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

INDICE

1	SCOPO	4
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	4
3	TERMINOLOGIA	4
4	RESPONSABILITÀ DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO	6
5	MODALITA' OPERATIVE	6
5.1	Principi etici generali	6
5.2	Applicazione del Codice Etico	7
5.3	Valore del Codice Etico	7
5.4	Principi generali di comportamento	7
5.4.1	Per i dipendenti	7
5.4.2	Verso i Clienti	9
5.4.3	Verso i Fornitori	9
5.4.4	Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali	9
5.4.5	Verso la Pubblica Amministrazione e gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse	10
5.4.6	Verso l'Autorità di vigilanza e di controllo	10
5.4.7	Tutela della Privacy e dei sistemi informatici	10
5.4.8	Trasparenza, attendibilità e completezza dell'informazione	11
5.4.9	Politica ambientale	11
5.4.10	Nei rapporti con le Organizzazioni sindacali	11
5.4.11	Per i Fornitori di beni e servizi di CECOMP S.p.A.	11
6	OBBLIGHI DEI DESTINATARI	11
7	DIFFUSIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO	12

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

1 SCOPO

Scopo del presente documento è la definizione degli obblighi giuridici e dei valori morali che identificano l'ambito delle responsabilità etiche e sociali di ciascun soggetto che collabora con *CECOMP S.p.A.*; da questi principi generali discendono norme e modalità operative che devono essere attuate all'interno della Società da parte di tutti i soggetti destinatari del presente documento.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

CECOMP S.p.A. nasce come carrozziere, nella connotazione "torinese" del termine, per la realizzazione del modello di stile e della carrozzeria realizzata a mano, implementando gradualmente negli anni la propria gamma di attività: negli anni '80/'90 con la costruzione di attrezzature prototipali e per bassa produzione, successivamente specializzandosi nel campo "racing" ad alto livello, nel 2000 ampliando il settore dello stampaggio lamiera e arrivando nel 2010 alla fornitura di progetti chiavi in mano, dallo sviluppo alla produzione della vettura completa in piccola serie.

Oggi *CECOMP*, socio dell'ANFIA (Associazione Italiana Industria Automobilistica), esegue tutti i tipi di attività dallo stile alla fase di sviluppo, di prototipazione, di industrializzazione, così come i progetti "chiavi in mano", fino alla produzione in piccola serie e fornitura di veicoli completi.

CECOMP S.p.A. ha sempre perseguito l'obiettivo dell'impegno sociale, ritenuto un vero e proprio investimento cui è tenuto il mondo dell'impresa, per questo motivo ha adottato un Codice Etico che si applica a:

- soci;
- amministratori;
- dirigenti;
- sindaci;

e, qualora l'illecito riguardi fattispecie sulle quali le figure dirigenziali hanno potere di vigilanza e controllo, a:


- dipendenti;
- fornitori e subappaltatori;
- consulenti;

e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con *CECOMP S.p.A.*

3 TERMINOLOGIA


Nel presente documento i seguenti termini hanno il significato di seguito indicato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/01; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello 231: è un mezzo efficace a disposizione delle imprese per prevenire

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti verso gli azionisti, i collaboratori interni ed esterni, i clienti, fornitori, enti pubblici, ...;

- **D.Lgs. 231/2001:** Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- **Destinatari:** soci, dirigenti, dipendenti, fornitori, subappaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società che in sé raccoglie una mappatura delle attività sensibili dell'Impresa a rischio di commissione del reato specifico, uno schema delle procedure organizzative e gestionali, con le conseguenti azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio, una cross reference fra i reati specifici e la struttura documentale presente in Impresa a supporto del Modello stesso;
- **OdV:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli “stagisti” ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale: tutti coloro in capo ai quali vi sia stato un trasferimento o una delega di funzioni (anche non registrata alla CCIAA), tutti i soggetti che dirigono unità periferiche dotate di autonomia finanziaria e funzionale e di fatto chi opera nei termini di dominio, pilotaggio e capacità di imprimere alla società una determinata politica di partecipazione e affermazione sul mercato;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la realizzazione dei Reati;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Modello 231 al fine di prevenire la realizzazione dei Reati;
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del Modello 231 e del Codice Etico;
- **Società o Impresa:** *CECOMP S.p.A.*

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

4 RESPONSABILITÀ DI APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO

La responsabilità dell'applicazione del Codice Etico è di tutti i Destinatari. Modifiche e integrazioni al Codice Etico sono attuate da RU e autorizzate dal Presidente del CdA. Suggerimenti per modifiche e/o integrazioni possono arrivare dall'Organismo di Vigilanza (OdV) e da tutti i Destinatari.

5 MODALITA' OPERATIVE

Nel presente capitolo vengono descritte le modalità operative seguite dalla Società per l'applicazione dei principi generali di comportamento dei Destinatari del presente documento.

5.1 PRINCIPI ETICI GENERALI

La Società *CECOMP S.p.A.* conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo ogni pratica illegale con particolare attenzione ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati ambientali e ai reati commessi con violazione delle norme antinforturistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro.

La Società non giustifica alcun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società e sanziona tali comportamenti contrari secondo gli articoli del proprio Sistema Disciplinare [SD231].

La Società considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società secondo diligenza, accuratezza e professionalità anche al fine di fornire ai clienti ed ai soggetti, con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo.


CECOMP S.p.A. ritiene riferimenti fondamentali per la Società i seguenti valori: la serietà, la correttezza e l'onestà professionale (il rispetto della parola data e degli accordi formalizzati e non); l'imparzialità di trattamento nello svolgimento di ogni relazione, sia interna che esterna alla Società.

La Società considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori intangibili da tutelare e si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori.

La Società considera, inoltre, la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi di comportamento contenuti nel presente Codice Etico.

CECOMP S.p.A. si impegna a garantire un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro promuovendo comportamenti responsabili e preservando, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

I suddetti dipendenti e collaboratori sono, quindi, tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute,

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni ciò al fine di proteggere la propria e la altrui sicurezza.

5.2 APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I principi del Codice Etico si applicano ai dipendenti e a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società nell'ambito delle relazioni che essi intrattengono con la Società medesima.

I principi del Codice Etico devono ispirare gli amministratori della Società in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione nonché nell'attuazione delle attività di direzione della stessa.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con *CECOMP S.p.A.*, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti ai principi del Codice Etico e a non assumere iniziative in contrasto con il codice medesimo.

5.3 VALORE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società, ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile (Diligenza del prestatore di lavoro)¹.

5.4 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

5.4.1 Per i dipendenti

CECOMP S.p.A. provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti a cui richiede che conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni ivi presenti nonché ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti e presso i terzi con i quali vengano in contatto per ragioni del loro lavoro.

Particolare attenzione è posta nella diffusione e nella consapevolezza dei seguenti valori fondamentali: la responsabilità del personale, soddisfazione del cliente, la qualità del lavoro, la collaborazione, l'efficienza e la redditività, i rapporti interpersonali interni ed esterni, la tutela dell'immagine e della reputazione aziendale.

RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE

Lavorare in *CECOMP S.p.A.* comporta un impegno ad instaurare un rapporto fiduciario con i propri colleghi e, più in generale, con tutti gli interlocutori: è ritenuto essenziale impegnarsi con lealtà ed efficacia per conseguire gli obiettivi aziendali con la consapevolezza dei propri compiti e delle proprie responsabilità.


LA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

È il vero patrimonio dell'Azienda e il denominatore comune delle proprie attività, punto di riferimento costante nell'agire di tutti i collaboratori di *CECOMP S.p.A.*

LA QUALITÀ DEL LAVORO

La qualità degli uomini, in termini di impegno, competenza e professionalità, la qualità dei servizi offerti ai propri clienti, sempre in continuo miglioramento, la qualità delle strutture e dell'organizzazione, in continua e costante evoluzione, la qualità dei rapporti con i propri clienti e fornitori, sono gli ingredienti del successo di *CECOMP S.p.A.*

LA COLLABORAZIONE

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

Collaborare significa ascoltare con attenzione i propri colleghi così da influenzare positivamente l'ambiente di lavoro nonché significa condividere informazioni e conoscenza al fine di generare valore per l'Azienda.

L'EFFICIENZA E LA REDDITIVITÀ

CECOMP S.p.A. intende improntare il proprio agire in ogni attività ricercando l'efficienza, vale a dire la capacità di conseguire l'obiettivo con il minor dispendio di tempo, costi e risorse.

La Società intende perseguire con giusta determinazione obiettivi di redditività per assicurare in tal modo un futuro certo a sé e ai propri collaboratori.

Redditività è sinonimo di garanzia: per i soci, che possono così assicurare nuovi investimenti, permettendo la crescita dell'impresa e nuove prospettive per il futuro; per i Clienti, che l'Azienda è sana, capace e professionalmente affidabile; per i fornitori, che l'Azienda è in grado di valorizzare al massimo i loro prodotti; per la Collettività a cui l'Azienda garantisce posti di lavoro sicuri e quindi un prospero e tranquillo futuro.

Ogni dipendente di *CECOMP S.p.A.* è tenuto a operare con la diligenza e l'efficienza necessarie per tutelare e valorizzare le risorse aziendali, garantendone l'utilizzo coerente con l'interesse dell'azienda.

Parimenti, è cura dei dipendenti e collaboratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro o di terzi.

I RAPPORTI UMANI INTERPERSONALI INTERNI ED ESTERNI

CECOMP S.p.A. si impegna a improntare rapporti interpersonali interni ed esterni basati sul rispetto dei diritti e della personalità altrui, indipendentemente dalla posizione gerarchica, nonché basati sul dialogo e l'ascolto reciproco.

Ogni dipendente e collaboratore è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto, alla tutela della dignità della persona, alla collaborazione, all'umana solidarietà.

CECOMP S.p.A. rispetta la sfera privata dei propri dipendenti e collaboratori, individuando le modalità per prestare attenzione alle loro necessità nelle situazioni di difficoltà che possano impedire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Poste la libertà d'opinione d'ogni dipendente o collaboratore e le scelte effettuate dall'azienda, i comportamenti d'ognuno si devono conformare alla salvaguardia della reputazione di *CECOMP S.p.A.*


L'ABUSO DI SOSTANZE ALCOOLICHE, L'USO DI STUPEFACENTI E IL FUMO

CECOMP S.p.A. richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.

Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto di:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- fumare ove questo generi pericolo e comunque negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni.

DIVIETO DI DETENZIONE DI MATERIALE PORNOGRAFICO O SCONVENIENTE

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

E' fatto divieto di esporre presso tutti i locali di *CECOMP S.p.A.*, e in qualsiasi altro luogo che comunque sia riconducibile alla Società, ovvero divulgare, mediante la rete aziendale o la posta elettronica, materiale pornografico o sconveniente per la altrui sensibilità.

TUTELA DELL'IMMAGINE E DELLA REPUTAZIONE AZIENDALE

L'immagine e la reputazione di *CECOMP S.p.A.* rappresentano un patrimonio che dipendenti e collaboratori devono tutelare con il loro comportamento in ogni situazione, tenendo conto dell'evolversi del contesto sociale, della tecnologia e dei nuovi strumenti disponibili.

SANZIONAMENTO

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza (OdV) ogni violazione del Codice Etico da parte di colleghi, collaboratori e fornitori.

La Società considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare danno a colleghi e/o collaboratori.

Ogni violazione al presente Codice Etico ed alle Procedure aziendali è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare [SD231].

5.4.2 *Verso i Clienti*

CECOMP S.p.A., 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 Etico ed alle procedure interne, con attenzione specifica alle esigenze del cliente stesso.

5.4.3 *Verso i Fornitori*

CECOMP S.p.A. procede all'individuazione ed alla selezione dei fornitori di beni e servizi con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Fra i parametri, scelti dalla Società, per la selezione dei fornitori vi è in particolare la condivisione consapevole dei medesimi principi etici su qualità, ambiente e sicurezza.

CECOMP S.p.A. nei rapporti con i fornitori di beni e servizi, opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice Etico e delle procedure interne. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori devono procedere alla selezione ed alla gestione dei relativi rapporti evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando alla Società l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

5.4.4 *Nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali*

CECOMP S.p.A. osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili italiani e opera comunicazioni sociali nel rispetto dei soci ai sensi degli articoli del Codice Civile.

Nell'attività di contabilizzazione e comunicazione dei fatti relativi alla gestione della Società, i dirigenti, 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.

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

In particolare nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali, il lavoratore agisce nel rispetto del principio di diligenza e fedeltà. Per diligenza si intende l'insieme delle cautele e delle attenzioni da osservare nell'esecuzione della prestazione. L'obbligo di fedeltà consiste, invece, nel divieto di divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i suoi metodi operativi nonché nel divieto di far uso delle conoscenze acquisite in modo tale da danneggiare la Società.

Il dipendente esegue le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente dimostra le ragioni dell'illegittimità a chi l'ha impartito; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, comunque, non esegue l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo.

5.4.5 *Verso la Pubblica Amministrazione e gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse*

CECOMP S.p.A. adotta, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

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, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza (OdV).

5.4.6 *Verso l'Autorità di vigilanza e di controllo*

CECOMP S.p.A. 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.

5.4.7 *Tutela della Privacy e dei sistemi informatici*

CECOMP S.p.A. 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; la gestione del trattamento dei dati personali è in pieno accordo con la normativa vigente in materia.

I Destinatari assicurano la massima riservatezza sulle notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale di CECOMP S.p.A. nel rispetto del D.Lgs. 196/2003.

CECOMP S.p.A. proibisce qualunque pratica che possa violare la riservatezza dei sistemi informatici propri e di terzi od arrecarvi comunque danno, o tesa a falsificare un documento informatico pubblico e/o avente efficacia probatoria.

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

5.4.8 *Trasparenza, attendibilità e completezza dell'informazione*

CECOMP S.p.A. si impegna a comunicare, quando necessario e per quanto necessario, informazioni in modo trasparente, attendibile e completo a tutti gli interlocutori che, a giusto titolo, ne faranno richiesta.

5.4.9 *Politica ambientale*

CECOMP S.p.A. pone la massima attenzione al rispetto degli interessi della collettività e considera dovere di ciascuno collaborare al miglioramento della qualità della vita e del vivere civile.

La Società considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere, e a tal fine pone il massimo impegno nell'orientare la propria attività al rispetto di tali principi.

5.4.10 *Nei rapporti con le Organizzazioni sindacali*

CECOMP S.p.A. non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti e impronta le relazioni con le medesime, quando presenti, a principi di correttezza e di collaborazione.

5.4.11 *Per i Fornitori di beni e servizi di CECOMP S.p.A.*

CECOMP S.p.A. considera i comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico, grave inadempienza ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, nonché motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.


6 **OBBLIGHI DEI DESTINATARI**

Tutti i Destinatari, compresi gli Enti che a qualunque titolo svolgono la propria attività a favore della Società, sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento, che regolano l'attività svolta, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Tutti i destinatari devono, altresì, prendere visione e accettare gli obblighi derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice Etico o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

I destinatari sono, inoltre, tenuti a:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, ai referenti aziendali o all'OdV in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire (in forma non anonima) tempestivamente ai propri superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e a qualsiasi richiesta di violazione;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni e obblighi a loro imposti;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

Ogni responsabile aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare, con il proprio comportamento, un esempio per i diretti collaboratori;
- sottolineare a questi che il rispetto del Codice Etico costituisce parte essenziale della prestazione del lavoro;
- svolgere una funzione di controllo sulla corretta attuazione del Codice Etico per gli ambiti di propria competenza;
- adottare, quando richiesto dal contesto, misure correttive immediate;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

Ogni violazione al presente Codice Etico ed alle Procedure aziendali è sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare [SD231] nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare dei CCNL applicabili) e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori².

I destinatari sono chiamati a comunicare apertamente e tempestivamente ogni violazione o tentativo di violazione del Codice Etico presentando, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.


Le segnalazioni, non in forma anonima, sono trasmesse all'indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza (odv231@cecomp.it) per garantire la riservatezza del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione (c.d. whistleblowing) così come previsto dalla L. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La legge si compone di 3 articoli e l'art. 2 ha modificato l'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 con l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater, finalizzati alla tutela dei destinatari che segnalano illeciti nel settore privato.

L'Organismo di Vigilanza, per assicurare la riservatezza nel procedimento di segnalazione, ha definito e reso noto l'iter con l'indicazione dei termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria nonché con l'individuazione delle modalità operative per la gestione delle segnalazioni.

7 DIFFUSIONE DEL PRESENTE DOCUMENTO

Il presente documento, Codice Etico [CE231], è portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nei luoghi di lavoro accessibili a tutto il Personale, nonché divulgato nel corso di opportune sessioni informative dirette a tutti i Destinatari in forma cartacea e/o elettronica e pubblicato sul sito internet della Società.

	CODICE ETICO D.LGS. 231/2001	REV.	DATA
	CE231	01	22.03.2018

1. Codice Civile - “Art. 2104: Diligenza del prestatore di lavoro.”

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e di quello superiore della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro, impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

2. Statuto dei Lavoratori - “Art. 7. - Sanzioni disciplinari.”

Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Esse devono applicare quanto in materia é stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.