

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
DECRETO LEGISLATIVO
8 GIUGNO 2001 N. 231 E S.M.I.

CODICE ETICO

L'INVIO DELLA PRESENTE COPIA DEL MODELLO È REGOLATO DA DISTRIBUZIONE:

CONTROLLATA

NON CONTROLLATA

Edizione 1						
Revisione	0	1	2	3	4	5
Data	29.03.2012	12/07/2013				
Causale	Prima Emissione	Revisione del OdV				
Redazione/Ver	Gruppo di lavoro	Gruppo di lavoro				
Approvazione	DIR	DIR				

INDICE

Sommario

1. MISSION ED OBIETTIVI.....	3
2. PRINCIPI GENERALI	3
3. COMPORAMENTI ETICI	6
3.1 Trattamento delle informazioni e privacy	6
3.2 Omaggi e regali	6
3.3 Gestione dei rapporti con i clienti	7
3.4 Gestione dei rapporti con i fornitori.....	7
3.5 Lotta ai comportamenti illeciti.....	8
3.6 Comunicazione con l'esterno.....	8
3.7 Accuratezza delle scritture contabili	8
3.8 Gestione del personale	9
3.8.1 Selezione del personale.....	9
3.8.2 Valorizzazione e gestione del personale	9
3.8.3 Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.....	10
3.8.4 Doveri dei lavoratori	10
3.9 Gestione dei rapporti con la collettività e le istituzioni	11
4. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	11

1. MISSION ED OBIETTIVI

La Bragagnolo S.r.l. ha deciso autonomamente di aderire a quanto richiesto dal D.L.vo 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni e di elaborare ed adottare, oltre ad una serie di dettami, procedure e regole interne di adeguamento, il presente codice etico.

Con questo documento la Direzione vuole esprimere e rendere note, a chiunque sia interessato, gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad uniformarsi, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, tutti i collaboratori, siano essi amministratori, dipendenti, collaboratori o fornitori che dipendono direttamente da Bragagnolo S.r.l. nella loro attività.

La Bragagnolo S.r.l. riconosce che una "buona reputazione" per un'azienda sia una risorsa tanto immateriale quanto essenziale per il buon funzionamento di un'attività. Su questo concetto ha, di conseguenza, cercato di costruire il suo profilo lavorativo. Il presente documento e l'applicazione di un cosiddetto Modello 231 vuole di conseguenza esprimere questo concetto in pratica e, soprattutto, renderlo noto anche all'esterno dell'azienda.

L'applicazione del Modello 231 ed il presente Codice Etico, si aggiunge al già esistente Sistema di Gestione Integrato certificato secondo le norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, OHSAS 18001.

2. PRINCIPI GENERALI

Bragagnolo S.r.l. ha deciso che la propria attività deve essere svolta secondo principi ovviamente economici di mercato che devono però conciliarsi con una serie di principi etici che si rivolgono verso le Istituzioni Pubbliche ed in generale la società civile. I principi possono essere sintetizzati come segue:

Imparzialità:	qualsiasi decisione o rapporto con parti interessate, da parte della Direzione o di qualsiasi collaboratore (diretto o indiretto dell'azienda) deve essere presa in modo del tutto obiettivo, equilibrato e neutrale. In particolare chiunque deve evitare qualsiasi forma di discriminazione basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze
----------------------	--

Modello di organizzazione e gestione
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.
Codice Etico

Edizione 1 Revisione 1 del 12 luglio 2013

	religiose dei propri interlocutori.
Onestà:	Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, i dipendenti ed i collaboratori tutti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni, in particolare quanto dettato dalle procedure del sistema di gestione integrato (qualità, ambiente e sicurezza e salute nei luoghi di lavoro), nei regolamenti del Modello 231 adottato, sia parte generale che parti speciali.
Rispetto delle leggi	L'azienda e tutti coloro che vi operano si impegnano a rispettare tutte le leggi e le direttive nazionali ed internazionali e le prassi generalmente riconosciute circa le attività, i beni ed i servizi su cui opera
Trasparenza e informazione:	i collaboratori sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate a fornitori, clienti, parti interessate, enti di controllo o pubblica amministrazione, nonché all'interno dell'azienda tra gli stessi collaboratori.
Riservatezza:	Anche se questo punto sembra essere in contraddizione con quanto dettato dalla necessità di trasparenza ed informazione, in realtà ne completa il significato. Infatti, ogni dipendente, collaboratore, funzionario interno o amministratore è tenuto ad assicurare, pur nella trasparenza dei propri intenti, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso circa elementi tecnici, di know how, commerciali, personali che riguardano persone, dati, elementi con cui gli stessi entrano in contatto durante l'attività lavorativa. La divulgazione di qualsiasi dato potrà avvenire previa autorizzazione del diretto interessato. A riguardo la Bragagnolo S.r.l. ha già provveduto da tempo ad attivare un proprio documento di sicurezza in tema di privacy
Valore delle risorse umane:	I dipendenti, collaboratori e fornitori della Bragagnolo S.r.l. costituiscono un indispensabile fattore di successo, visto il tipo di attività svolto. Per questo motivo, come peraltro già espresso all'interno della Politica del sistema di gestione integrato, Bragagnolo S.r.l. si adopera per valorizzare le

Modello di organizzazione e gestione
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.
Codice Etico

Edizione 1 Revisione 1 del 12 luglio 2013

	<p>risorse umane. Lo scopo di questa impostazione è di migliorare il grado di soddisfazione al fine di garantire un ambiente di lavoro proattivo, finalizzato alla crescita dell'azienda ed alla soddisfazione del cliente oltre che reso maggiormente sicuro attraverso una costante attenzione di tutti. Questo viene ottenuto attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e attraverso la formazione, intesa come crescita del patrimonio di competenze possedute.</p>
<p>Qualità dei servizi:</p>	<p>Come peraltro espresso nella propria politica per il sistema di gestione integrato Bragagnolo S.r.l. orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente, al fine di garantire un servizio e prodotti di alta qualità ed assoluta conformità alle normative vigenti.</p>
<p>Concorrenza sleale</p>	<p>Al fine di garantire la sua posizione di mercato e la propria qualità di prodotto (come riportato al punto precedente) Bragagnolo S.r.l. vuole puntare sulle sue risorse interne professionali, strutturali ed infrastrutturali, economiche e di innovazione. Nel far questo vuole contare sulle proprie forze astenendosi da qualsiasi tipologia di comportamento che porti a concorrenza sleale, anche attraverso l'applicazione delle parti speciali del Modello 231 (es. comportamenti collusivi o corruttivi ecc.).</p>
<p>Responsabilità verso la collettività</p>	<p>Bragagnolo S.r.l. è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera. Questo comporta che l'attività verrà svolta in modo trasparente, garantendo informativa e disponibilità, e cercando di migliorare costantemente il rapporto con il proprio territorio, evitando di conseguenza qualsiasi impatto che possa portare a dei danni.</p>
<p>Salute e sicurezza</p>	<p>Nello svolgimento delle attività chiunque operi con Bragagnolo S.r.l. e l'azienda stessa nel suo complesso si impegnano ad assicurare a sé stessi ed agli altri condizioni di lavoro sicure, salutari rispettose della dignità individuale e che garantiscano la loro integrità fisica e morale. A riguardo</p>

	<p>Bragagnolo S.r.l. ha già provveduto a certificare il proprio sistema di gestione integrato anche con la componente OHSAS 18001.</p> <p>Con quest'ultima Bragagnolo S.r.l. adotta e mantiene adeguati sistemi volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale.</p>
<p>Rispetto dell'ambiente</p>	<p>Come peraltro riportato anche nella politica del sistema di gestione integrato (qualità, ambiente e sicurezza) Bragagnolo S.r.l. verifica e tiene sotto controllo le proprie prestazioni ambientali e, con essa, si adopera per la diffusione e sensibilizzazione del proprio personale al fine di ridurre al minimo possibile il proprio impatto.</p>

3. COMPORAMENTI ETICI

Bragagnolo S.r.l. ha stabilito una serie indicazioni circa i comportamenti da mantenere da parte dei collaboratori che sono meglio espressi nel corpo principale del modello 231 e nelle parti speciali.

I criteri presi in esame sono riportati sinteticamente qui di seguito:

3.1 Trattamento delle informazioni e privacy

Tutte le informazioni delle parti interessate, dei dipendenti e dei collaboratori sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal proposito sono definite e mantenute procedure specifiche intese come documenti per la sicurezza dei dati e delle informazioni attraverso il codice della Privacy. Ruoli e responsabilità al riguardo sono riportati all'interno del sistema di gestione integrato secondo le norme 9001, 14001 e 18001.

3.2 Omaggi e regali

Non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività

dell'Istituto. Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore.

3.3 Gestione dei rapporti con i clienti

Lo stile di comportamento della Bragagnolo S.r.l. nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, come peraltro espresso nella stessa politica del sistema di gestione integrato e come riportato nei target di miglioramento che l'azienda si impone.

In particolare i contratti stipulati con il cliente devono essere conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette nonché completi, tali da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della comprensione da parte del cliente. È cura di Bragagnolo S.r.l. comunicare, in maniera tempestiva, ogni informazione relativa ad eventuali modifiche al contratto che si rendano necessarie per sopraggiunte novità (al fine di stabilire nuovi interventi da autorizzare a cura del cliente), eventuali variazioni delle condizioni economiche o tecniche di erogazione del servizio, esiti di verifiche compiute da parte delle Autorità di controllo.

La Bragagnolo si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti, monitorando il livello di qualità percepito dall'utilizzatore attraverso la propria Customer Satisfaction, come definita all'interno del sistema di gestione integrato.

3.4 Gestione dei rapporti con i fornitori

I processi di acquisto sono gestiti dalle specifiche procedure interne dettate dall'applicazione del sistema di gestione integrato.

Gli stessi sono improntati alla ricerca di elevati ed efficienti standard di servizio, alla lealtà e all'imparzialità garantendo pari opportunità per ogni fornitore.

Bragagnolo S.r.l. dispone di un elenco di nominativi accreditati e che periodicamente revisiona, anche alla ricerca di nuove partnership.

Qualsiasi rapporto con i fornitori deve basarsi su criteri di chiarezza, evitando di ingenerare forme di dipendenza reciproca.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, Bragagnolo ha adottato, attraverso il sistema di gestione integrato requisiti specifici in tema ambientale e di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, con particolare attenzione alla gestione dei propri cantieri. Questa concezione viene sviluppata anche attraverso attività cognitive, di sensibilizzazione e di formazione in cui vengono coinvolti anche i fornitori

Le violazioni dei principi generali del codice etico possono comportare meccanismi sanzionatori previsti contrattualmente attraverso apposite clausole.

3.5 Lotta ai comportamenti illeciti

Bragagnolo S.r.l. in coerenza con i valori di onestà e trasparenza riportati nel capitolo precedente, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare comportamenti illeciti o che possano portare a conflitti di interesse con il ruolo organizzativo (fattore che va di pari passo con quanto indicato al paragrafo appena precedente).

In particolare, non consente che siano versate somme di denaro o esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti alla ditta, sia effettuati direttamente da dipendenti che da parte di collaboratori.

Vieta, inoltre, al proprio personale e collaboratori l'accettazione di doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia finalizzate ad ottenere un qualche vantaggio nei rapporti con la Bragagnolo S.r.l. stessa.

3.6 Comunicazione con l'esterno

La comunicazione verso le parti interessate è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, il tutto coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazioni riportati al capitolo precedente.

3.7 Accuratezza delle scritture contabili

Le evidenze finanziarie di Bragagnolo S.r.l. devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili e riflettere la natura dell'operazione di cui si tratta, nel rispetto della struttura gerarchica ed organizzativa aziendale.

Nessuna scrittura contabile falsa o artificiosa può essere inserita nei registri contabili per alcuna ragione.

Tutti i dipendenti e i collaboratori, nell'ambito delle funzioni ed attività svolte, concorrono alla definizione ed al corretto funzionamento del sistema di controllo e sono tenuti a comunicare alla direzione, o all'Organismo di Vigilanza, le eventuali omissioni, falsificazioni o irregolarità contabili delle quali fossero venuti a conoscenza.

3.8 Gestione del personale

3.8.1 Selezione del personale

La valutazione delle candidature che Bragagnolo S.r.l. dovesse eventualmente assumere, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze organizzative (come riportate all'interno del sistema di gestione per la qualità, ambiente e sicurezza dove vengono riportati mansionari e figure necessarie). Il tutto deve essere effettuato nel rispetto dei principi di imparzialità e pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute, sicurezza e rispetto della privacy.

Egli deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente codice etico e da quanto indicato nel sistema di gestione integrato applicato e certificato.

3.8.2 Valorizzazione e gestione del personale

Bragagnolo S.r.l. si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. E' proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti e collaboratori che sia legata a razza, religione, sesso, preferenza e ogni altra forma. Va sempre garantita la salvaguarda di dipendenti e collaboratori da atti di violenza psicologica e va contrastato qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale sono basate su considerazione di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori, evitando di conseguenza favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

I responsabili di funzione ed i preposti, a loro volta, utilizzano e valorizzano tutte le professionalità presenti nella struttura, anche attraverso una comunicazione reciproca dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che questi possa tendere al miglioramento delle proprie competenze, anche attraverso attività di formazione mirata.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei dipendenti richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Nella gestione dei rapporti gerarchici Bragagnolo S.r.l. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

3.8.3 Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro

Bragagnolo S.r.l. è un'azienda certificata secondo la norma OHSAS 18001 dal 2007, a dimostrare l'importanza dell'argomento nella propria struttura e per la Direzione.

In particolare Bragagnolo S.r.l. è consapevole dell'importanza di garantire la sicurezza dei propri ambienti di lavoro, sia interni che esterni.

Per questo si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando tra i propri collaboratori la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e mettendo in atto una serie di azioni, soprattutto anche formative, per preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutti i collaboratori.

Gli Amministratori, i dipendenti ed i collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché alle regole interne, con particolare riferimento a quanto descritto nelle "Regole d'oro" di Bragagnolo S.r.l. Particolare attenzione deve essere posta sul divieto di assunzione di alcolici e sostanze stupefacenti durante l'intero orario di lavoro (compresa la pausa pranzo) e in tutte le occasioni in cui può esserci una successiva ripercussione nell'ambito lavorativo.

3.8.4 Doveri dei lavoratori

Collaboratori e dipendenti devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti dal proprio contratto di lavoro, da quanto previsto dal presente codice etico, da quanto indicato nel sistema di gestione integrato applicato e certificato, assicurando le prestazioni che gli sono richieste.

Il dipendente/collaboratore deve altresì conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche Bragagnolo in tema di sicurezza delle informazioni e privacy.

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad evitare qualsiasi situazione in cui si possa manifestare un conflitto di interesse e deve astenersi dal trarre vantaggio personale da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

I dipendenti e i collaboratori della Bragagnolo S.r.l. non chiedono, per sé o per gli altri, né accettano, neanche in occasione di festività, regali e altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano

trarre benefici da decisioni o attività inerenti la nostra azienda.

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni e le risorse della Bragagnolo S.r.l. a lui affidate, adottando comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Il dipendente non utilizza, a fini privati, materiale o attrezzature di cui dispone in ragione dell'attività svolta, a meno di esplicite autorizzazioni della Direzione in qualità di benefits.

3.9 Gestione dei rapporti con la collettività e le istituzioni

Le attività della Bragagnolo S.r.l. che, per un qualsiasi motivo implicino un rapporto con la collettività devono essere gestite direttamente dalla Direzione o da personale esplicitamente individuato da quest'ultima.

In particolare, ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali ed internazionali deve essere riconducibile alla normale attività amministrativa e deve essere orientato a criteri di trasparenza e correttezza.

Chiunque, dipendente o collaboratore, che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere delle istituzioni di cui sopra, deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza, se dipendente, ovvero al proprio referente, se soggetto terzo.

Inoltre, è fatto divieto alla Direzione, al personale dipendente, ai collaboratori e ai consulenti di falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio anche in fase di gara.

Bragagnolo S.r.l. non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dalle autorità e dagli altri organi di regolazione, ispezione e controllo e, in caso, collabora attivamente.

Per quel che concerne i rapporti politici la Bragagnolo S.r.l. non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

4. ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

Il codice etico è portato a conoscenza delle parti interessate interne ed esterne attraverso il sito internet, attraverso riunioni interne, affissioni in bacheca, comunicazioni dirette e qualsiasi ulteriore mezzo o sistema considerato valido.

*Modello di organizzazione e gestione
Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e s.m.i.
Codice Etico*

Edizione 1 Revisione 1 del 12 luglio 2013

Nello specifico Bragagnolo S.r.l. ha nominato un apposito Organismo di Vigilanza cui sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare l' applicazione ed il rispetto del presente codice etico;
- monitorare le iniziative per la diffusione del presente codice etico;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazione del codice etico;
- segnalare all'Amministratore le violazioni in tema di codice etico, proponendo eventuali azioni, modifiche ed integrazioni al codice stesso.

Tutti i componenti delle parti interessate, siano essi interni o esterni, possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del codice etico (direttamente o tramite segreteria) all'Organo di vigilanza.

L' Organo di vigilanza riporta le violazioni del codice etico assieme ad eventuali suggerimenti ritenuti necessari all'Amministratore Unico in relazione all'entità della violazione.

A tale figura spetta il compito di:

- prendere decisioni in materia di violazioni del codice etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico;
- provvedere alla revisione periodica del codice etico.