

Codice Etico

1 Introduzione

1.1. Premessa

La R.D.R S.r.l è una società che da anni opera nel mercato nazionale nel settore della progettazione, costruzione, gestione e manutenzione di impianti per il trattamento tecnologico dei fluidi nell'ambito del ciclo integrato delle acque. La R.D.R. considera che produrre ricchezza costituisca lo scopo ed insieme la giustificazione dell'essere azienda, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti i soggetti, interni ed esterni, applicando i principi di onestà, lealtà, correttezza ed affidabilità che le sono propri. Ed è proprio alla luce dei principi ispiratori che indirizzano l'azione della R.D.R che la stessa società ha deciso di adottare il presente Codice Etico.

1.2. Significato dell'adozione del Codice Etico

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali della R.D.R siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché per individuare lo standard di comportamento di Amministratori, Dipendenti, e di coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l'azienda verso i terzi nella conduzione degli affari e delle loro attività. Il Codice Etico costituisce, quindi una guida, ed un supporto per Amministratori e Dipendenti, al fine di metterli in grado di perseguire nella maniera più efficace gli scopi dell'azienda. Rappresenta inoltre un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno.

1.3. Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico, documento ufficiale approvato dall'assemblea dei soci della R.D.R., è costituito da:

- i principi generali, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento a cui R.D.R. si attiene nel compimento delle proprie attività;
- i criteri di condotta che devono essere adottati dalla R.D.R. e dagli altri soggetti destinatari di tale Codice Etico;
- le norme alle quali R.D.R e gli altri soggetti devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento contrari ai dichiarati valori etici della R.D.R.

Il Codice Etico è un documento in continua evoluzione.

Tutti i soggetti destinatari possono contribuire alla sua stesura o al suo miglioramento, attraverso i modi e le forme descritte.

1.4. Ambito di applicazione del Codice Etico

Sono destinatari del Codice Etico, obbligati ad osservare i principi con le relative regole attuative e sottoposti a sanzioni per la violazione delle sue disposizioni:

gli azionisti di controllo e soci con partecipazioni sociali qualificate, i dirigenti, i sindaci, nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo della R.D.R.

Sono, altresì, destinatari obbligati del Codice Etico, sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni, tutti i dipendenti ed i collaboratori, anche occasionali della R.D.R.

Sono, inoltre, destinatari obbligati del Codice Etico:

i consulenti, i fornitori di servizi professionali, ed i partners delle iniziative della R.D.R. e chiunque svolga attività in nome e per conto della RDR o sotto il controllo di essa.

Sono, invece, destinatari non obbligati e, quindi, non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del presente Codice Etico:

gli azionisti, i soci, i consulenti, ed i partners fuori dai casi sopra indicati e tutti i portatori di interesse nei confronti della R.D.R. (clienti, finanziatori, collettività, pubbliche amministrazioni).

Il rispetto e la condivisione dei principi enunciati nel presente Codice Etico da parte di chi non è obbligato potrebbero costituire un criterio di scelta adottato da R.D.R. nel selezionare i soggetti con cui intrattenere i rapporti.

Il Codice Etico contiene i principi essenziali che ispireranno i Codici Etici che verranno adottati da tutte le società partecipate dalla R.D.R., ed è quindi vincolante per i comportamenti dei relativi dipendenti e collaboratori.

Le norme del presente Codice Etico hanno validità in Italia, nonché tutti i paesi in cui la R.D.R. opera.

1.5. Reperibilità del Codice Etico

Il codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti mediante apposita distribuzione, affissione nelle bacheche ed in altri luoghi accessibili, pubblicazione nell'intranet aziendale e sarà consultabile anche sul sito Internet della R.D.R.



2 Principi Generali

2.1. Rispetto alle norme giuridiche

Nell'ambito della loro attività di Amministratori, i dipendenti e i collaboratori comunque denominati della R.D.R. sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico e tutte le procedure ed i regolamenti interni. E' interesse precipuo della R.D.R. che gli obiettivi aziendali vengano consentiti rispettando tutte le normative vigenti.

Imparzialità e non discriminazione

Nel definire le strategie aziendali e nell'assumere ogni decisione o linea di condotta deve essere evitata ogni forma di discriminazione basata, in particolare su razza, nazionalità, sesso, età, salute, opinioni politiche o sindacali, convinzioni religiose.

Correttezza

R.D.R. mantiene un contegno irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede rispettando gli impegni assunti.

Lealtà e conflitti d'interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di R.D.R. deve essere perseguito esclusivamente l'interesse della società; conseguentemente devono essere ridotte al minimo le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse. Si ha conflitto di interesse quando in una determinata operazione venga coinvolto un soggetto portatore di un interesse che sia per sé o per altri in conflitto, anche potenziale, con l'interesse sociale.

Pertanto, i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto d'interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno del gruppo; possesso o negoziazione di titoli, ecc.).

In ogni caso, al soggetto in conflitto di interesse è fatto obbligo di tempestiva e specifica comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa da cui dipende o con cui collabora.

Trasparenza

R.D.R. fornisce ai propri interlocutori le notizie e i chiarimenti necessari ed opportuni, assicurando verità di informazione, trasparenza di azione e piena credibilità.

Riservatezza

R.D.R. assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e si astiene da comportamenti non conformi alla legislazione sulla privacy.

Al tal fine la R.D.R. garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di Information Technology, destinati al trattamento dei dati personali e di informazioni riservate. Allo stesso modo tutti coloro che vengono coinvolti nell'esercizio dell'impresa non possono utilizzare le notizie e/o i dati aziendali per i fini non inerenti allo svolgimento della propria attività. In particolare, tutti i dipendenti e gli altri soggetti destinatari sono rigorosamente tenuti ad osservare le leggi vigenti in materia di abuso di informazione riservate, ed in nessuna circostanza devono utilizzare per propri scopi informazioni non di dominio pubblico, acquisite in funzione della loro posizione all'interno della R.D.R. o perché in rapporti di affari con R.D.R. Le conoscenze sviluppate da R.D.R. costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. In caso di divulgazione impropria di tali conoscenze R.D.R. potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine. Pertanto i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali di R.D.R., se non nei casi in cui tale rivelazione sia autorizzata dai superiori o sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari, o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente secondo le finalità per cui dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la riservatezza.

Gli obblighi di riservatezza di cui al Codice permangono anche dopo la cessione del rapporto di lavoro.

Cooperazione

R.D.R. promuove la cooperazione e la reciproca collaborazione riconoscendo il valore delle risorse umane impiegate nelle attività aziendali, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio professionale di ciascun dipendente e collaboratore.

Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente

R.D.R. persegue l'obiettivo di garantire una gestione efficace di salute, di sicurezza e ambiente che considera fattori decisivi per il suo successo. R.D.R. adotta un efficace sistema di gestione ambientale che ottempera a tutte le normative nazionali e internazionali.



Equità e integrità nei rapporti con la P.A

Nella gestione di qualsiasi rapporto o contatto con esponenti delle pubbliche amministrazioni deve essere garantita equità di trattamento e integrità di condotta, nel pieno rispetto delle funzioni istituzionali.

R.D.R. respinge ogni pressione, favoritismo e/o trattamento "particolare" volto all'ottenimento di benefici non dovuti o gratuiti nell'interesse personale di chi opera, del soggetto pubblico e/o della stessa R.D.R.

Qualità

R.D.R. orienta la propria attività al soddisfacimento delle richieste dei propri clienti, coerentemente indirizzando la propria attività ai più elevati standard di qualità dei propri servizi.

3 Criteri di condotta

3.1. Condotta nei rapporti con gli azionisti e con il mercato

R.D.R. considera che il mercato sia l'unico contesto in cui sia possibile verificare e selezionare le organizzazioni capaci di produrre ricchezza attraverso il libero confronto competitivo.

R.D.R. considera quindi il libero mercato quale contesto necessario al suo successo ed auspica e favorisce l'affermarsi di regole e prassi che impediscono l'istaurarsi di posizioni dominanti o qualsiasi distorsione delle pratiche concorrenziali.

R.D.R. adotta un sistema di Corporate Governance conforme a quanto previsto dalla legge e garantisce nei confronti dei soci, nonché del mercato in generale, la più completa informazione e trasparenza dei processi decisionali, nonché attuativi, delle scelte imprenditoriali di gestione.

3.2 Condotta nella attività degli organi sociali e nella organizzazione sociale

3.2.1. Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali della R.D.R. è improntata al pieno rispetto delle regole dettate dallo statuto e dalla legislazione vigente. Questi amministrano e gestiscono la R.D.R. secondo i principi di trasparenza, correttezza e nel rispetto di tutti gli obblighi di comunicazione che la legge prescrive, sia nei confronti degli organi di vigilanza che di qualsiasi altro destinatario. Inoltre, la società è gestita in modo che si realizzi la massima salvaguardia del suo patrimonio sociale, a tutela dei soci, dei creditori e degli investitori.

3.2.2. Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001

E' istituito all'interno della R.D.R. un Organismo di vigilanza composto da tre (3) componenti cui è demandato il compito di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. Tale Organismo si occupa in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico stesso.

3.3. Condotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

3.3.1. Rapporti con pubblici ufficiali, impiegati pubblici e concessionari di pubblico servizio

R.D.R. nello svolgimento delle trattative e di qualsiasi altra attività volta all'aggiudicazione di contratti da stipularsi con la P.A. o qualsiasi altro ente incaricato dello svolgimento di un pubblico servizio, deve comportarsi con lealtà, correttezza, e trasparenza, ed aggiudicarsi i contratti puntando sulla qualità tecnica ed economica della propria offerta in un'onesta competizione.

R.D.R. non deve creare il minimo sospetto di voler influenzare indebitamente la trattativa e voler ottenere il relativo contratto con mezzi diversi dalla qualità dell'offerta. Durante le attività di negoziazione di contratti pubblici agli Amministratori, ai Sindaci, ai Dipendenti e ai Collaboratori della R.D.R. è vietato:

- dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale;
- scambiare informazioni sulle offerte tecnico-economiche con gli altri partecipanti della gara, anche se partners commerciali della R.D.R. nello svolgimento di altra attività;
- stringere intese con altri partecipanti, anche se partners di R.D.R. nello svolgimento di altra attività;
- inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti, o dare garanzie non rispondenti al vero.

Costituisce violazione della politica istituzionale di R.D.R. adottare condotte che configurano il reato di corruzione, anche nei Paesi Esteri in cui tali condotte non fossero punite o altrimenti vietate.

Per evitare di dare o ricevere qualunque pagamento indebito, gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:



- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da/a R.D.R. anche dall'/all'estero, devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi segreti e non registrati (c.d. "fondi neri") e neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a R.D.R.;
- non deve essere fatto nessun uso non autorizzato dei fondi, delle risorse, oppure del personale di R.D.R.

Ai fini dell'applicazione del presente documento sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni: lo Stato Italiano e le sue amministrazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici, nonché i concessionari di pubblici servizi e l'Unione Europea e tutte le sue amministrazioni.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza indagare sulla veridicità dei sospetti e, in caso di riscontro positivo, prendere gli opportuni provvedimenti per evitare la commissione di reati.

3.3.2 Finanziamenti, erogazioni pubbliche o qualsiasi profitto a carico della P.A

R.D.R. non può trarre vantaggi a carico delle Pubbliche Amministrazioni, se non tramite l'aggiudicazione lecita di rapporti contrattuali, tramite provvedimenti ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura conseguite debitamente e destinate alla finalità per cui sono concesse.

Da ciò discende che gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e i Collaboratori di R.D.R. non devono in nessun modo conseguire ingiustamente profitti a danno della P.A. In particolare questi non devono:

- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominante, concessi o erogati da parte delle P.A., tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali, o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) né a sé, né a R.D.R., né a nessun altro, a danno delle Pubbliche Amministrazioni, con mezzi che costituiscano artifici e raggiri;
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro o altri vantaggi, a pubblici ufficiali coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per R.D.R.;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A. o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi.

3.4 Condotta nei rapporti con i terzi

3.4.1. Rapporti economici con partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni

I contributi economici a partiti politici e/o ad organizzazioni sindacali e/o ad associazioni a scopo politico possono essere versati solo laddove siano ritenuti ammissibili e leciti dall'ordinamento giuridico dello Stato italiano o di altro Stato, previa specifica approvazione da parte dei massimi vertici della società. Non sono ammessi contributi politici illegali, in forma diretta o indiretta a beneficio di ufficiali pubblici, partiti politici o candidati politici. Resta inteso che i dipendenti della R.D.R. potranno contribuire personalmente; tuttavia, in nessun caso, potranno richiedere all'azienda il rimborso o il pagamento di tali contributi.

3.4.2. Contributi e sponsorizzazioni

R.D.R. può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni non profit oppure che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte.

In ogni caso, nella scelta di aderire, R.D.R. presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale o aziendale.

3.5 Condotta nei rapporti con i Dipendenti

R.D.R. considera che il raggiungimento dello scopo d'impresa sia innanzi tutto conseguenza della capacità espressa nell'organizzare e valorizzare le necessarie competenze professionali e la creatività imprenditoriale delle risorse umane presenti in azienda. Esse pertanto costituiscono la base del valore azienda, insieme ai prodotti consolidati della loro operatività quali i modelli organizzativi, le tecnologie produttive e quelle specifiche di prodotto.

Tutti i rapporti con i dipendenti sono regolati da appositi contratti, in adempimento dei quali R.D.R. fornisce tutte le informazioni necessarie a definire le caratteristiche delle mansioni e delle attività da svolgere, gli elementi normativi che regolano il rapporto istaurato e i compensi spettanti.



Tutti i dipendenti devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi con la sottoscrizione del contratto di lavoro, assicurando le prestazioni richieste ed uniformando i propri comportamenti all'osservanza della legge, dello statuto, dei regolamenti e della normativa interna, dei contratti di lavoro, dei codici di comportamento di categoria e aziendali, nonché del Codice Etico. R.D.R., attraverso un'ideale attività di comunicazione e di formazione, porta a conoscenza dei propri dipendenti i contenuti e le previsioni del Codice Etico.

Dipendenti in posizione di responsabilità

Chiunque rivesta il ruolo di "capo" deve rappresentare un esempio, attraverso il comportamento deve dimostrare la validità dei concetti espressi nel Codice Etico e la loro attualità. Nell'agire quotidiano deve dimostrare ai propri collaboratori che il rispetto del Codice è fondamentale nel proprio lavoro e non è in contrapposizione con gli obiettivi di business.

Selezione del personale

Nella scelta dei propri dipendenti R.D.R. si attiene a criteri di correttezza e buona fede ed incentra la selezione sulla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali presenti e future, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati, senza discriminazione alcuna.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Gestione del personale

R.D.R. offre a tutti i propri dipendenti le medesime opportunità di accesso e sviluppo professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato esclusivamente su criteri di merito. L'organizzazione dell'azienda deve essere tesa a facilitare l'apporto creativo delle professionalità in un contesto di chiara definizione dei ruoli, dei diritti e dei "doveri" rispetto al "sistema azienda".

Sicurezza e salute

R.D.R. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti. Inoltre, opera per preservare, con azioni preventive, organizzative e tecniche, la salute e la sicurezza dei propri dipendenti.

R.D.R. garantisce e tutela la integrità fisica e morale dei suoi dipendenti assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Tutela della privacy

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

Integrità e tutela della persona

R.D.R. si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio lesivo della persona, delle sue convinzioni, delle sue preferenze.

Non sono tollerate molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possono turbare le sensibilità della persona.

3.6. Condotta nei rapporti con i Collaboratori esterni

Le disposizioni relative ai dipendenti, di cui al precedente paragrafo 3.5., si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti con i collaboratori esterni.

3.7. Condotta nei rapporti con i Fornitori, Appaltatori e Subappaltatori

Costituisce specifica politica di R.D.R. negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori, nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali.

Le forniture, gli appalti e i subappalti devono essere motivati da effettive esigenze aziendali e la scelta della controparte contrattuale deve in ogni caso essere effettuata tenendo esclusivamente conto di parametri tecnici ed economici.

La selezione dei contraenti deve essere mirata esclusivamente a soggetti che diano precise garanzie di affidabilità e di idoneità tecnica per lo svolgimento delle prestazioni di volta in volta richieste.



Sarà cura ed onere degli organi interni di R.D.R. preposti alle fasi di selezione, gestione e controllo della controparte contrattuale, richiedere e mantenere aggiornati nel tempo ed accertare tutti gli elementi utili al fine di qualificare la controparte sotto il profilo della idoneità tecnica e professionale, e ciò anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto delle leggi vigenti in materia della salute ed integrità nei posti di lavoro, richiedendo informazioni quali, a titolo esemplificativo, l'organizzazione aziendale, il personale utilizzato, le precedenti esperienze con altre aziende del settore, dati di bilancio, l'incidenza percentuale del prezzo sul fatturato annuale.

In particolare, nel caso di Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori che già operino e collaborino con R.D.R. occorrerà verificare, prima dell'effettivo incarico, che tali soggetti abbiano ad eseguire regolarmente le prestazioni contrattuali e che non siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione aziendale tali da compromettere un esatto adempimento delle prestazioni richieste.

L'esecuzione delle prestazioni da parte dei Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori, deve essere improntata ad assoluta trasparenza ed in ogni momento R.D.R. avrà diritto e titolo per procedere ad un controllo finalizzato a verificare l'effettiva esecuzione delle prestazioni e l'adempimento di tutti gli obblighi contrattuali.

L'importo della fornitura e delle opere commissionate deve essere commisurato all'effettivo valore delle prestazioni dedotte in contratto.

Nella scelta dei Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori e nella stipulazione del relativo contratto dovranno essere rispettate tutte le norme di legge e le regole in materia di subappaltatori, specie nel settore dei contratti ad evidenza pubblica.

In ogni contratto stipulato con i Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori dovrà essere formalizzato, a pena di risoluzione del contratto e di risarcimento di tutti i danni provocati, l'impegno da parte della controparte contrattuale ad uniformarsi a tutti i principi del presente Codice Etico e a rispettare tutte le norme di legge.

E' vietata qualsiasi forma di raccomandazione o di pressione sugli organi di R.D.R. competenti a scegliere i Fornitori, gli Appaltatori e i Subappaltatori e/o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in materia difforme dagli interessi aziendali. Ogni comportamento contrario alle leggi dei Paesi in cui la R.D.R. opera deve ritenersi in contrasto con gli interessi aziendali e verrà perseguito dalla società.

3.8. Condotta dei Dipendenti e dei Collaboratori nei confronti della R.D.R.

Ciascun dipendente e collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sull'immagine e sulla reputazione dell'impresa. Ogni dipendente e collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto da R.D.R. in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ciascun dipendente e collaboratore deve evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

In ogni caso al dipendente e collaboratore in potenziale conflitto di interesse è fatto specifico obbligo di comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa da cui dipende o con cui collabora.

In via generale, ogni dipendente o collaboratore della R.D.R. è tenuto ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Parimenti è cura dei dipendenti e dei collaboratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro o di terzi.

4 Meccanismi di attuazione

Ai fini di una corretta interpretazione e applicazione di questo Codice Etico e dello svolgimento delle relative procedure attuative e disciplinari, è istituito l'organismo di Vigilanza. Questi assolve i compiti di:

- 1) vigilanza sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento dei Modelli ai sensi del D.lgs 231/2001;
- 2) interpretazione e rispetto del Codice Etico.

L'organismo di Vigilanza ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Deve verificare il rispetto di questo Codice Etico e dei suoi principi da parte di tutti destinatari.

Tutti i dipendenti e i Collaboratori di R.D.R. che venissero a conoscenza di trasgressioni del Codice Etico e/o delle leggi, nonché di qualsiasi procedura o misura necessaria per realizzare il modello organizzativo - gestionale di cui al D.lgs 231/2001, hanno l'obbligo di informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

I responsabili dei singoli uffici devono riferire, almeno ogni dodici mesi, sul regolare svolgimento delle procedure operative nel rispetto di questo Codice Etico.

A chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza sono garantiti l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute.

I Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie e a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che esse siano considerate rilevanti.



Chiunque può riferire all'Organismo di Vigilanza i dubbi in merito alle disposizioni del presente Codice Etico o all'applicazione di dette disposizioni e delle procedure interne sottostanti.

5 Sanzioni

A prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato, ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice Etico sarà punibile con sanzioni disciplinari, che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro o del contratto di collaborazione.

A tal fine, R.D.R. si impegna:

- nei confronti dei Dipendenti, ad emanare dettagliata descrizione delle sanzioni ad essi applicabili, conformemente a quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori e dalle procedure previste dai contratti collettivi di lavoro;

- nei confronti dei Collaboratori, a prevedere quale clausola risolutiva espressa di ogni singolo contratto di collaborazione, la violazione delle norme del presente Codice Etico;

Nei confronti degli Amministratori la violazione di una norma del presente Codice Etico potrebbe costituire giusta causa di revoca.

Qualunque violazione da parte dei principali Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori dei principi ispiratori del presente Codice Etico dovrà essere contestata dalla R.D.R. agli stessi e consentirà a R.D.R. di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto o dei contratti.

Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ogni contratto con i principali Fornitori, Appaltatori e Subappaltatori di R.D.R.

6 Vigenza e diffusione del Codice Etico

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte dell'assemblea dei soci, ovvero dal 17 marzo 2007.

La Società si impegna a diffondere il presente Codice Etico, nonché ogni sua revisione e/o variazione, con mezzi adeguati ed appropriati, al fine di garantire una esatta conoscenza dello stesso da parte di tutti i soggetti interessati.

