

# **Codice etico e di comportamento**

**FRATELLI NAVARRA S.r.l.**

## INDICE

### **1. PREMESSA** **p. 3**

- 1.1 Obiettivi
- 1.2 Adozione e ambito di applicazione
- 1.3 Diffusione e pubblicità
- 1.4 Osservanza
- 1.5 Aggiornamento

### **2. REGOLE DI COMPORTAMENTO** **p. 5**

- 2.1 Principi generali
  - 2.1.1 Il rispetto della legge
  - 2.1.2 Correttezza, verificabilità e tracciabilità di ogni operazione
- 2.2 Rapporti con l'esterno
  - 2.2.1 Competizione
  - 2.2.2 Relazioni
    - a. Con interlocutori esterni e Pubbliche Amministrazioni
    - b. Con clienti e committenti
    - c. Con fornitori, consulenti e subappaltatori
  - 2.2.3 Ambiente
- 2.3 Rapporti con collaboratori e dipendenti
  - 2.3.1 Lavoro
  - 2.3.2 Sicurezza e salute

### **3. MODALITA' DI ATTUAZIONE** **p. 9**

- 3.1 Prevenzione
- 3.2 Controlli
- 3.3 Violazioni

## 1. PREMESSA

### 1.1 Obiettivi

Fratelli Navarra S.r.l. (di seguito anche “Società”) è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell’economia italiana ed alla crescita civile del Paese.

La Società crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell’agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

L’obiettivo di questo Codice etico e di comportamento (di seguito anche “Codice”) è anche quello di ribadire a tutti i collaboratori, dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci della Società l’impegno al pieno rispetto delle leggi e, in particolare, il divieto di compiere qualsiasi atto che possa coinvolgere la stessa riguardo reati previsti dal D.lgs. 231/2001.

### 1.2 Adozione e ambito di applicazione

Il presente Codice è stato adottato dalla Società con la delibera del Consiglio di Amministrazione, sulla base del *Codice di comportamento delle imprese di costruzione* redatto dall’A.N.C.E. ai sensi dell’art. 6, comma 3 D.lgs. 231/2001 – validato dal Ministero della Giustizia in data 6 agosto 2008 – e sulla base delle nuove *Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo* di Confindustria approvate nel marzo 2014.

I destinatari del Codice sono gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti della Società e altri soggetti che, a vario titolo, intrattengono rapporti contrattuali con essa o agiscono per suo nome e/o conto. I cosiddetti terzi destinatari del Codice sono, a titolo meramente esemplificativo, coloro che intrattengono un rapporto di lavoro non di natura subordinata (collaboratori a progetto, consulenti, lavoratori somministrati), i procuratori e agenti che operano in nome e/o per conto della Società, i contraenti e partner commerciali (fornitori, subappaltatori, ecc.), i soggetti che svolgono compiti e funzioni specifiche nell’ambito della tutela della salute e della Sicurezza sul lavoro (i medici competenti e, qualora esterni, i RSPP dei singoli cantieri).

Attraverso l’adozione del Codice la Società si è data l’insieme delle regole:

- di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l’ambiente, alle quali la Società informa la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;
- di organizzazione e gestione della Società, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per la Società.

### 1.3 Diffusione e pubblicità

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore della Società, compresi collaboratori, consulenti esterni e fornitori. Il Codice è disponibile sul sito internet della Società.

Copia del Codice è trasmessa all’A.N.C.E..

Ciascun dipendente o collaboratore della Società è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice.

L’organo amministrativo, con il supporto – per quanto di competenza – dell’Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/01 cura l’efficace attuazione del Codice, predisponendo, a tal fine, adeguati strumenti di informazione, formazione, in

coordinamento con la formazione relative al Modello organizzativo adottato.

#### **1.4 Osservanza**

Fratelli Navarra srl cura l'osservanza del Codice attraverso l'adozione di misure di prevenzione e controllo, nonché eventuali azioni correttive.

Al controllo sull'osservanza del Codice collabora l'Organismo di Vigilanza, i cui componenti sono nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di:

- verificare la diffusione del Codice presso i dipendenti della Società ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- proporre l'aggiornamento;
- fornire attività di supporto all'interpretazione del Codice;
- verificare, controllare e valutare casi di violazione del Codice, nonché verificare l'attuazione e l'adeguatezza dei provvedimenti sanzionatori adottati da parte della funzioni aziendali competenti, nel rispetto delle leggi e dei contratti collettivi nazionali dei lavoratori;
- garantire la riservatezza di chiunque segnali comportamenti non conformi al Codice, segnalando il verificarsi di eventuali pressioni, intimidazioni e ritorsioni, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 179/2017;
- redigere una relazione annuale per il Consiglio di Amministrazione, allo scopo di riferire sullo stato di attuazione del Codice.

#### **1.5 Aggiornamento**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione il Codice potrà essere modificato ed integrato, anche sulla scorta di suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

## 2. REGOLE DI COMPORTAMENTO

### 2.1 Principi generali

#### 2.1.1 Il rispetto della legge

Gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della Società, in ogni occasione connessa all'esecuzione della prestazione professionale per conto della stessa ed in ogni occasione che comunque ne coinvolga gli interessi, devono rispettare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e chiunque abbia rapporti con la Società. Quest'ultima non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Chiunque subisca una costrizione o istigazione a violare le leggi deve riferire prontamente al proprio superiore gerarchico o, se ciò non è possibile, per mancanza di questo o perchè da questo istigato o costretto, deve prontamente riferire la costruzione o l'istigazione ad un membro dell'Organismo di Vigilanza.

Gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della Società devono essere a conoscenza delle leggi che attengono alle mansioni che compiono.

La Società deve assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle tematiche attinenti al Codice Etico.

#### 2.1.2 Correttezza, verificabilità e tracciabilità di ogni operazione

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino il riferimento di chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

### 2.2 Rapporti con l'esterno

#### 2.2.1 Competizione

La Società crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

La Società ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con tutti gli altri interlocutori.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale della Società ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della Società che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conformi alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Società e le sue attività devono essere veritiere, chiare e verificabili.

#### 2.2.2 Relazioni

##### a. Con interlocutori esterni e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti della Società con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono

essere condotta in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità. In particolare, i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal D.P.C.M. 28 novembre 2000 ovvero dal *Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni*. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni o di concessionari di pubblici servizi sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto. Sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni o di concessionari di pubblici servizi, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli suoi e sempre che non possano essere intesi come rivolta alla ricerca di indebiti favori.

Qualora la Società utilizzi un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con i concessionari di pubblici servizi, questi dovranno accettare per iscritto le regole del Codice. In ogni caso la Società non può farsi rappresentare da un consulente o soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità commerciali e/o di impiego che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso, ad esempio, il pagamento di spese e viaggi;
- sollecitare o ottenere informazione riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Sussiste inoltre il divieto di assumere, alle dipendenze della Società, ex dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, che abbiano partecipato personalmente ed attivamente alla trattativa o al rapporto, per i successivi tre anni dal termine di quella trattativa o rapporto.

La Società non eroga contribute, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normative applicabile.

#### **b. Con clienti e committenti**

La Società impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza la Società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione di vincoli nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nel partecipare alle gare di appalto la Società valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla Sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte è tale da consentire il rispetto di adeguati standard

qualitative, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale.

La Società ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa sono sempre evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interessi. Chiunque si trova ad operare in conflitto d'interesse è tenuto a darne immediatamente comunicazione al superior gerarchico, il quale ha l'obbligo di comunicare ad un membro dell'Organismo di Vigilanza le azioni messe in atto a garantire che, nonostante il conflitto di interessi, la transazioni si svolga a condizioni di mercato.

### **c. Con fornitori, consulenti e subappaltatori**

Le relazioni con i fornitori della Società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante e attento monitoraggio da parte della Società.

La Società si avvale di fornitori, consulenti e subappaltatori che operano in conformità della normative vigenti e delle regole previste in questo Codice. Nel rapporto con i fornitori gli amministratori, i dirigenti e i dipendenti della Società:

- selezionano i fornitori sulla base di criteri oggettivi quali il prezzo e la qualità del servizio;
- osservano le condizioni contrattuali e le previsioni di legge;
- mantengono i rapporti in linea con le buone consuetudini commerciali;
- consegnano ai soggetti una copia del presente Codice e fanno firmare appositamente per la presa visione e l'accettazione.

### **2.2.3 Ambiente**

Le attività produttive della Società sono gestite nel rispetto della normative vigenti in materia ambientale.

La Società si impegna ad attuare tutte le misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale. Quando promuove, progetta o affida la progettazione di interventi edilizi la Società effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni. La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e altri soggetti terzi legati all'impresa da rapporti negoziali, la condivisione dei suddetti valori, della cultura alla tutela ambientale e alla prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti, anche mediante clausole contrattuali specifiche. In particolare la Società si propone di:

- adottare le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se ed in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenirne eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice

tra tutti i soggetti operanti nella Società, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e in seguito quando le stesse devono essere attuate.

## **2.3 Rapporti con collaboratori e dipendenti**

### **2.3.1 Lavoro**

La Società riconosce la centralità delle risorse umane quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale è assunto dalla Società con regolare contratto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettivi del settore e della normativa previdenziale, fiscal e assicurativa. La Società favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative di formazione.

### **2.3.2 Sicurezza e salute**

La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigenti in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

La Società svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da assicurare una adeguata prevenzione infortunistica e un ambiente di lavoro salubre e sicuro. La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

La Società nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, nell'adozione di ogni decisione in materia e nell'approntamento dell'organizzazione e dei mezzi necessari si basa sui seguenti principi e criteri fondamentali:

- valutare adeguatamente i rischi e predisporre adeguate misure per la prevenzione in conformità a quanto previsto dalla normativa di settore e dalle regole generali di prudenza, perizia e diligenza;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto riguarda la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro di produzione, al fine di attenuare monotonia e ripetitività;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso;
- programmare la prevenzione mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica l'organizzazione, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente sul lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.



### 3. MODALITA' DI ATTUAZIONE

#### 3.1 Prevenzione

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza e alla qualità, la Società adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o contrari alle regole del presente Codice da parte di qualunque soggetto che agisce per la Società.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la Società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, la Società attua modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure adatte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, e a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

#### 3.2 Controlli

La Società adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per la Società o nel suo ambito rispetto alle previsioni della normativa vigenti e alle regole del presente Codice.

#### 3.3 Violazioni

L'osservanza da parte dei dipendenti della Società delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c.. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illeciti disciplinari, con ogni conseguenza di legge ovvero l'applicazione delle sanzioni previste dal CCNL applicabile ai dipendenti della Società.

L'osservanza delle norme del Codice concorre ad individuare i doveri cui i dipendenti, i dirigenti, gli amministratori e i sindaci devono attenersi nello svolgimento dei propri compiti e funzioni.

La Società si riserva la facoltà di recedere dai contratti con i collaboratori, consulenti esterni, fornitori, subappaltatori in caso di mancata osservanza dei principi previsti dal presente Codice. La violazione di tali principi può costituire a seconda della gravità giusta causa di revoca o risoluzione dei contratti con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

Infine, l'osservanza del presente Codice da parte dei componenti degli Organi Sociali e dell'Organismo di Vigilanza integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto; la violazione delle norme costituisce quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto contrattuale o di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle conseguenze previste dalla legge o dai contratti medesimi.