



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

MEG COSTRUZIONI SRL



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

INDICE

1. PREMESSA

2. PRINCIPI GENERALI

3. REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI INTERNI

3.1 COMPORTAMENTO DEGLI ORGANI DIRIGENZIALI

3.2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI

3.3 RAPPORTI TRA DIPENDENTI

3.4 COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

4. REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI ESTERNI

4.1 RAPPORTI CON FORNITORI E CLIENTI

4.2 RAPPORTI CON PROFESSIONISTI ESTERNI

5. ENTRATA IN VIGORE E DIVULGAZIONE

6. SANZIONI

1. PREMESSA

Il Codice Etico nasce con lo scopo di adottare delle regole di buon comportamento esternamente all'azienda nei confronti dei committenti, della pubblica amministrazione, dei fornitori e collaboratori quali professionisti;

ed internamente ad essa riguardo al personale e agli organi direttivi;

Il tutto nella rispondenza dei principi di: legalità, correttezza, riservatezza, serietà, responsabilità, affidabilità e efficienza nel servizio reso; principi che dovranno essere osservati da chiunque a vario titolo si trovi a rappresentare l'azienda;

in quanto, eventuali comportamenti non etici potrebbero arrecare danno d'immagine, nonché compromettere i rapporti di natura commerciale, provocando una perdita di credibilità oltre quella economica.

La MEG invece si prefigge l'obiettivo di essere accreditata nell'ambito dei rapporti commerciali nazionali ed esteri, come impresa seria ed affidabile, che non trascura mai la qualità del servizio, impiegando i migliori mezzi ed uomini a disposizione.

Eventuali comportamenti eticamente irregolari verranno puntualmente sanzionati dalla società.

Al fine della puntuale osservanza, esso sarà divulgato a cura della Meg costruzioni all'interno dei luoghi di lavoro e pubblicarlo sul sito internet, affinché possa essere conosciuto anche al di fuori dell'azienda.

2. PRINCIPI DI ORDINE GENERALE

La Meg Costruzioni, attraverso tale Codice morale si impegna a garantire i seguenti principi:

- di legalità, che impone ad ogni soggetto il rispetto delle leggi dello stato di appartenenza e dello stato in cui sta operando per conto dell'azienda, pena la sanzione prevista per la violazione nella fattispecie eventualmente commessa;
- di correttezza, in base al quale ogni soggetto deve agire senza porre in essere comportamenti fraudolenti, né in danno né in favore all'azienda;
- di riservatezza riguardo le informazioni orali o scritte che entreranno in possesso dell'azienda, sottolineando che queste verranno divulgate solo in caso di necessità e a seguito preventiva autorizzazione da parte dell'interessato.

Tale principio trova applicazione anche nei confronti dei dipendenti: non saranno mai divulgate notizie sensibili relative agli stessi.

- Il principio di serietà nel condurre ogni tipo di trattativa che si manifesta soprattutto avendo rispetto dell'interlocutore che si ha davanti e del soggetto che rappresenta;
- In base ai principi di responsabilità ed affidabilità ogni soggetto è garantito in quanto l'azienda nel momento stesso in cui assume un impegno ne rispetta fedelmente i termini e le condizioni, tuttavia ci si attende che anche la controparte faccia la medesima cosa pena la risoluzione del contratto;
- Ed infine, ma non ultimo per importanza, l'efficienza del servizio, raggiungendo l'obiettivo prefissato nel migliore

dei modi, e nel rispetto delle prescrizioni del presente codice.

3. REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI INTERNI

3.1 COMPORTAMENTO DEGLI ORGANI DIRIGENZIALI

Gli organi dirigenziali sono chiamati in prima persona a rappresentare l'azienda, pertanto devono adottare sempre comportamenti in rispondenza del presente codice e perseguire gli interessi della società, saranno pertanto sanzionati comportamenti fraudolenti, e situazioni in cui si configura un conflitto d'interessi ed il soggetto investito non lo renda noto agli altri organi al fine di perseguire un interesse personale.

3.2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI

In riferimento al rapporto nei confronti dei propri dipendenti, la Meg si impegna a non porre in essere condotte discriminatorie inerenti: il sesso, la razza, la religione, l'età le preferenze sessuali e lo stato di salute, in definitiva, comportamenti in violazione dei diritti fondamentali dell'individuo sancite dalla normativa vigente;

La società presta notevole attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alle condizioni di lavoro nel rispetto delle normative in materia, al fine di proteggere l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti condannando ogni tipo di molestia che possa essere posta ai danni del singolo da parte di organi dirigenziali o superiori gerarchici preposti; essa garantisce altresì un trattamento equo nei casi di medesime competenze.

Per quanto concerne l'individuazione di nuove assunzioni, la Meg seleziona attentamente il proprio personale ed investe continuamente nella formazione/informazione dei dipendenti, mettendo a disposizione degli stessi attrezzature di ultima generazione che possono rendere il lavoro più fluido, veloce e qualitativamente migliore; altresì, la società si prefigge di indicare ai propri dipendenti gli obiettivi da perseguire e raggiungere, lasciando al contempo il personale libero nell'organizzazione del proprio lavoro e rispettando le opinioni.

3.3 RAPPORTI TRA DIPENDENTI

I dipendenti tra loro sono chiamati al rispetto reciproco e alla collaborazione, il soggetto che per mansioni è decretato gerarchicamente superiore non può approfittare della propria posizione creando una condizione di sudditanza morale e psicologica, né dovranno essere posti in essere comportamenti discriminatori.

Nel caso si verifichi una delle situazioni sopra enunciate, la persona assoggettata dovrà rappresentarla agli organi direttivi, i quali saranno obbligati a prendere provvedimenti.

3.4 COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

Non sono ammessi comportamenti da parte del personale che siano lesivi dell'immagine e del nome dell'azienda, sono condannate quelle azioni che non

rispettano i principi di buon comportamento, lealtà, trasparenza e legalità, a maggior ragione se queste ultime vengono poste in essere per perseguire un interesse personale che sia pienamente in contrasto con la politica aziendale, in definitiva non sono ammesse situazioni in cui si possa configurare un conflitto d'interesse; nel caso di specie il soggetto dovrà preventivamente riferire agli organi dirigenziali al fine di una risoluzione preventiva del problema, evitando l'adozione provvedimenti che saranno invece necessari nel caso di comportamento scorretto da parte del dipendente. E' tassativamente vietato fare uso di sostanza alcoliche e/o stupefacenti durante l'orario di servizio, porre in essere comportamenti di cattivo costume ed educazione; è altresì vietato fumare nei luoghi comuni di lavoro, l'azienda a tal proposito riserva uno spazio per fumatori nel rispetto della legge vigente in materia.

4. REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI ESTERNI

4.1 RAPPORTI CON FORNITORI E CLIENTI

La Meg in riferimento ai rapporti commerciali con i fornitori e con i clienti, adotta una politica trasparente volta all'individuazione del migliore affare da perseguire. Per quanto concerne la scelta del fornitore, questa viene effettuata non perdendo mai di vista: la qualità del prodotto, la rispondenza dello stesso alle caratteristiche tecniche prescritte dalla committenza/direzione lavori, la serietà dello stesso fornitore nell' adottare comportamenti eticamente corretti, nel rispettare i termini di consegna e nel rilasciare le certificazioni del caso.

Si tiene a specificare che la società è aperta ad intraprendere nuovi rapporti, non è preclusa assolutamente la presentazione di offerte da parte di nuovi fornitori a condizione che questi ultimi siano concordi nel rispettare le previsioni di tale codice.

In relazione al rapporto con la clientela, la Meg si prefigge di soddisfare a pieno le aspettative dello stesso, mettendo a disposizione i migliori mezzi e attrezzature, ma soprattutto il personale altamente specializzato, il quale avrà il compito di seguire la committenza dal momento della stipula del contratto fino ad ultimazione lavoro con professionalità e nel rispetto del principio di riservatezza. La società si riserva di rifiutare tipologie di lavorazione e/o rapporti di collaborazione esterna che reputerà eticamente poco corretti.

4.2 RAPPORTI CON PROFESSIONISTI ESTERNI

La società si avvarrà di professionisti esterni, effettuando una scelta accurata in base al curriculum professionale e morale.

Saranno preclusi quei rapporti in cui il soggetto terzo rispetto all'azienda non sia disposto ad impegnarsi al rispetto delle prescrizioni generali di comportamento ivi previste. Ogni rapporto sarà debitamente formalizzato tramite apposito contratto, in cui l'eventuale violazione del Codice Etico potrà costituire clausola risolutiva dello stesso.

Altresì i compensi corrisposti dovranno sempre trovare apposita giustificazione e riscontro documentale.

4.3 RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI

Per quanto concerne i rapporti con la Pubblica Amministrazione e con organi ad essa appartenenti, si specifica che la Meg si dissocia e sanziona tutti quei comportamenti volti ad avere dei favoritismi, facilitazioni, finanziamenti o contributi, posti in essere mediante la produzione di atti e documentazioni non rispondenti alla realtà dei fatti.

5. DIVULGAZIONE

Il presente codice Etico e di comportamento è stato sottoposto all'attenzione di ogni dipendente, componente dell'ambito dirigenziale ed ogni collaboratore esterno; essi ne hanno preso atto e lo hanno sottoscritto per accettazione, da quel momento tali soggetti sono legati al rispetto dello stesso;

Si provvederà anche con la pubblicazione sul sito internet in modo tale che ogni soggetto interessato potrà autonomamente prenderne visione;

e per quanto concerne i rapporti futuri, che a vario titolo si instaureranno, sarà premura dell'azienda sottoporre il Codice di volta in volta all'attenzione del soggetto con cui si tratterà, affinché possa prenderne visione, conoscenza e sottoscriverlo.

6. SANZIONI

Per quanto concerne il regime sanzionatorio si può affermare che nella maggior parte dei casi, alcuni comportamenti condannati in tale Codice sono già previsti dalla legge dello Stato come illeciti e sanzionati in tale ambito;

Pertanto, l'azienda una volta riscontrato il verificarsi di una situazione incresciosa, avrà premura di denunciare il fatto all'autorità giudiziaria, e di adottare eventualmente sanzioni accessorie, che a seconda della gravità dei casi andranno dal richiamo scritto, al pagamento di una multa¹ e fino alla perdita del posto di lavoro per i casi più gravi.

Per quanto concerne invece le violazioni poste in essere da organi esterni alla società, come professionisti, fornitori e collaboratori, il comportamento potrà comportare anche la risoluzione del contratto, in quanto nella fase di sottoscrizione dello stesso l'osservanza del Codice Etico è una condizione necessaria.

¹Ad es. nei casi di danno d'immagine e credibilità, questa sarà quantificata dall'autorità giudiziaria.