



Sede Legale ed Operativa: Via Galvani, 15 – 24061 Albano Sant’Alessandro (BG)

C.F. – P.IVA: 02266750161

Tel.: 035 582121 **Fax:** 035 580468

Email: info@heliosantincendio.it – Sito Internet: www.heliosantincendio.it

CODICE ETICO

Versione	Data	Descrizione	Autore
Rev.00	01/10/2024	Prima Emissione	DIR

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	4
4. REGOLE DI COMPORTAMENTO GENERALI	5
5. COMUNICAZIONE E RAPPORTI	6
5.1. RAPPORTI CON GLI ESPONENTI AZIENDALI	7
5.2. RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI	7
5.3. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	8
5.4. RAPPORTI CON GLI UTENTI.....	9
6. TUTELA DELLA SICUREZZA	9
7. ORGANISMO DI VIGILANZA	10
8. SANZIONI DISCIPLINARI	11

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico è documento ufficiale di **Helios Antincendio s.r.l.** contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interesse" costituiti dall'elenco del successivo capitolo e, nei limiti e nei casi espressamente definiti nel presente atto, dai terzi qualificati.

Il codice, approvato dalla Direzione, è stato redatto in conformità alla vigente normativa, in particolare in materia di "sicurezza e tutela del lavoro e della privacy".

2. DEFINIZIONI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Nel presente Codice Etico i termini sono in generale da interpretare nell'accezione contenuta nel D.Lgs. n. 231/2001.

Alcuni di essi assumono un significato specifico, di seguito riportato. Si tratta di termini che rilevano per l'individuazione dei destinatari del Codice stesso, ossia di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con l'organizzazione.

Esponenti aziendali: sono esponenti aziendali gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Quadri Direttivi e ogni dipendente.

Collaboratori esterni: tutti i soggetti che non hanno un rapporto di lavoro subordinato con la società ma che prestano, anche in via non esclusiva e non continuativa, la propria attività a favore della società stessa (lavoratori autonomi, consulenti, liberi professionisti, fornitori di beni e servizi, etc..).

Pubblica Amministrazione: Enti Pubblici ai quali si riferisce il D.Lgs 231/2001.

Utenti: qualsiasi persona fisica o giuridica che, rapportandosi con la società, usufruisca delle prestazioni e dei servizi da essa erogati.

3. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

Helios antincendio s.r.l. nella realizzazione delle attività ed in quanto sviluppato per il raggiungimento delle proprie finalità è orientata dai seguenti principi etici di riferimento:

- **Onestà:** è il principio fondamentale e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori d'interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, leale collaborazione e reciproco rispetto;
- **Legalità:** l'organizzazione si impegna a rispettare e far rispettare per quanto di competenza tutte le norme, leggi, direttive, regolamenti, consuetudini nonché prescrizioni contenute nel presente Codice Etico;
- **Lotta alla corruzione:** la società proibisce la corruzione in tutte le sue attività. Questa politica si applica a tutte le transazioni tra l'organizzazione e qualsiasi altro soggetto, indipendentemente dal fatto che sia un ente privato, un rappresentante della Pubblica Amministrazione o Incaricato di pubblico servizio;
- **Tutela dell'interesse pubblico:** la società, nei casi in cui riveste la funzione di concessionario di servizio pubblico o è destinatario di fondi pubblici ad altro titolo, impronta l'attività gestionale alla cura dell'interesse del pubblico secondo criteri di efficacia, efficienza, imparzialità e legalità;
- **Trasparenza:** l'organizzazione si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire illegalmente alcun gruppo d'interesse o singolo individuo;
- **Riservatezza:** la società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di trattamento dei dati personali e della riservatezza (privacy);
- **Tutela dell'ambiente:** l'organizzazione contribuisce direttamente alla tutela dell'ambiente e alla sensibilizzazione verso una cultura di rispetto della natura e dei beni ambientali. Intende quindi collaborare con enti e organizzazioni nazionali ed internazionali per la realizzazione di esperienze di sviluppo sostenibili dal punto di vista ecologico;
- **Innovatività, qualità e continuità della prestazione:** la società si pone a garanzia della continuità e della qualità del servizio offerto puntando al miglioramento continuo.

4. REGOLE DI COMPORTAMENTO GENERALI

Tutti gli esponenti aziendali e i collaboratori sono tenuti all'osservanza e alla conoscenza delle norme, regolamenti, consuetudini, prassi e direttive aziendali e del presente Codice Etico.

L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 2104 del codice civile.

L'eventuale violazione costituirà inadempimento contrattuale e comporterà conseguenze di legge e contrattuali, oltre all'applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare.

L'inosservanza del Codice Etico da parte della Direzione, organi di controllo, prestatori d'opera occasionali o terzi qualificati è sanzionata in base alle vigenti norme e al Sistema Disciplinare.

Chiunque stipuli un contratto con l'Azienda è tenuto all'osservanza dei principi descritti nel presente Codice Etico e a segnalare eventuali conflitti d'interesse o preesistenti o sopravvenuti.

Non sono in alcun modo tollerati non solo i comportamenti illegali ma anche quelli contrari alla morale e ai principi etici di **Helios Antincendio s.r.l.**

Helios Antincendio s.r.l. sceglie di lavorare con chi condivide i principi e valori aziendali.

5. COMUNICAZIONE E RAPPORTI

Tutte le informazioni a disposizione di **Helios Antincendio s.r.l.** vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy. A questo proposito, sono definite e mantenute in continuo aggiornamento delle specifiche procedure per la protezione dei dati sensibili.

È vietato agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni ed ai terzi che operano in nome e per conto della società di:

- Esporre fatti non rispondenti al vero
- Omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società
- Occultare dati o notizie in modo da indurre in errore i destinatari degli stessi
- Impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite.

I rapporti con la stampa e i mass media sono tenuti solo dalla Direzione o da esponenti aziendali eventualmente a ciò espressamente autorizzati:

5.1. RAPPORTI CON GLI ESPONENTI AZIENDALI

- L'organizzazione si impegna altresì ad affiggere il presente Codice Etico in ogni sede aziendale in un luogo ben visibile, oltre a consegnarne una copia ad ogni nuovo esponente aziendale o collaboratore
- È onere dell'esponente aziendale chiedere all'OdV o al suo diretto responsabile delucidazioni o approfondimenti per l'applicazione del Codice, ma anche fornire all'OdV informazioni rilevanti in merito alla gestione o alla violazione di norme o del codice delle quali ne sia venuta a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni
- Fatti salvi i casi sopraesposti e quelli in cui la legge disponga diversamente, è obbligo dell'esponente aziendale mantenere la riservatezza e utilizzare solo per legittimi motivi d'ufficio le informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni, specie se le informazioni riguardano dati sensibili
- È onere dell'esponente aziendale informare tempestivamente la Direzione e l'OdV di eventuali conflitti d'interesse, sia di quelli esistenti prima dell'assunzione che di quelli che eventualmente sopravvengono a rapporto di lavoro già instaurato, pena le sanzioni di legge, contrattuali e previste dal Codice Disciplinare
- La società si impegna a non attribuire, con riferimento agli obiettivi premianti, obiettivi tarati su target di performance sostanzialmente irraggiungibili ai soggetti con poteri di spesa o deleghe a rilevanza esterna
- È altresì vietato emettere richieste di acquisto che non trovino riscontro in una specifica e motivabile esigenza aziendale e che non siano autorizzate in base a deleghe conferite.

5.2. RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI

I contratti con i collaboratori esterni dovranno contenere una clausola risolutiva espressa che prevede il recesso per gravi inosservanze al presente Codice Etico. La società si riserva inoltre di rivalersi sul collaboratore per i danni da esso provocati con tali violazioni.

In particolare i fornitori di beni o servizi per il cui pagamento, anche solo parziale, si prevede l'utilizzo di risorse pubbliche, sono scelti secondo criteri di valutazione comparativa idonei ad individuare il miglior contraente, in ragione del miglior prezzo o dell'offerta più vantaggiosa.

È loro espressamente vietato fornire ai singoli esponenti aziendali regali o utilità non rientranti negli usi commerciali e non di modico valore, al fine di ottenere illecitamente preferenza o privilegi nelle suddette procedure di scelta.

5.3. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza e correttezza. In particolare devono essere intrattenute le necessarie relazioni, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge e in spirito di massima e leale collaborazione.

È comunque essenzialmente compito della Direzione svolgere tale funzione. Altre persone possono svolgere tale funzione solo se regolarmente autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari.

A tal fine l'azienda si impegna ad operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i corretti canali di comunicazione, con gli interlocutori della P.A., e a rappresentare gli interessi e le posizioni dell'azienda in modo trasparente, rigoroso, coerente e non conflittuale.

L'azienda, nella partecipazione a gare d'appalto o a negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà, e legalità verso gli enti pubblici e/o verso gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici, o comunque a contratti e convenzioni con la Pubblica Amministrazione, l'azienda opera nel pieno rispetto della normativa vigente italiana ed europea.

È vietato nei confronti dei rappresentanti della P.A.:

- Corrispondere od offrire loro, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali per influenzare o compensare un atto del loro ufficio ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'azienda o per promuovere o favorire interessi dell'azienda
- Accordare loro altri vantaggi illegittimi di qualsiasi natura
- Utilizzare lo strumento dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare loro illegittimi vantaggi diretti o indiretti
- Presentare loro dichiarazioni non veritiere.

È altresì vietato destinare somme ricevute dalla P.A. a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi.

5.4. RAPPORTI CON GLI UTENTI

I rapporti e le comunicazioni con gli utenti, nel rispetto della vigente normativa e dei principi del presente Codice Etico, sono improntati a criteri di massima trasparenza, correttezza, disponibilità e serietà.

6. TUTELA DELLA SICUREZZA

In materia di salute e sicurezza sul lavoro le decisioni aziendali, di ogni tipo e a ogni livello, devono essere prese tenendo conto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- Eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite ed in base al progresso tecnologico
- Valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati

- Ridurre i rischi alla fonte
- Rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo
- Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso
- Programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi
- Dare le priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale
- Impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari. L'azienda sia ai livelli apicali che a quelli operativi deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni, o fatte delle scelte, e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

7. ORGANISMO DI VIGILANZA

Il monitoraggio e la corretta applicazione del presente Codice, nonché del Modello Organizzativo di cui all'Art. 30 del D.Lgs. 81/2008, è deputato ad un Organismo di Vigilanza nominato dalla Direzione di **Helios Antincendio s.r.l.**

Tale organo, collocato a staff in posizione apicale nell'organigramma dell'azienda, è autonomo ed indipendente e caratterizzato dai seguenti requisiti:

- È dotato di poteri di spesa

- Le sue attività non possono essere sindacate da alcun altro organismo della struttura aziendale
- Può avere libero accesso a tutte le funzioni dell'azienda senza necessità di consenso preventivo
- Può avvalersi, sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità, dell'ausilio di tutte le strutture dell'azienda ovvero di consulenti esterni.

Per quanto concerne la sua composizione, funzionamento, relazioni interne ed esterne all'azienda (e in particolare con gli altri organi di controllo e di gestione) si rinvia all'apposito Regolamento approvato dalla società.

8. SANZIONI DISCIPLINARI

Per quanto concerne le sanzioni che la società applica per le violazioni ed inosservanze al presente Codice Etico da parte dei destinatari, esse sono definite nel dettaglio in apposito Sistema Disciplinare, il quale è diffuso e reso conducibile unitamente al Codice e con le stesse modalità.

Dette sanzioni devono essere conformi ai seguenti criteri:

- Sanzione commisurata al danno causato, alla gravità della violazione e alla sua reiterazione

- Valutazione delle eventuali esimenti o aggravanti
- Esercizio del diritto di difesa
- Applicazione dello Statuto dei Lavoratori, del contratto individuale e CCNL e della vigente normativa
- Divieto di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso o iscrizione a partiti o movimenti sindacali.