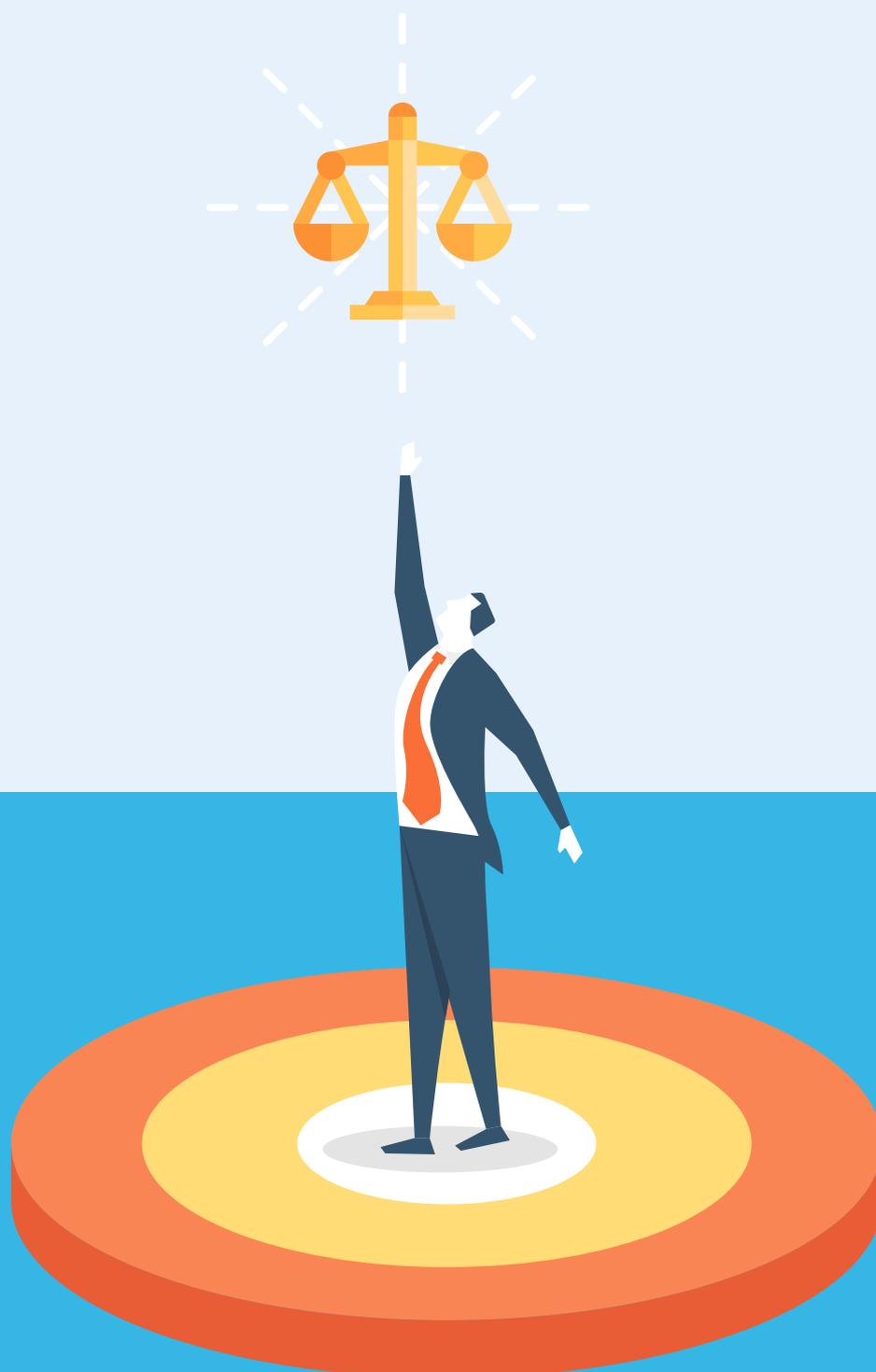


Codice Etico



sommario

Premessa	Pag. 03
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	
Art 1. Finalità e campo di applicazione	Pag. 05
Art 2. Destinatari	Pag. 05
Art 3. Diffusione del Codice etico	Pag. 05
TITOLO II - PRINCIPI ETICI E CONFLITTO DI INTERESSE	
Art 4. Imparzialità	Pag. 07
Art 5. Riservatezza	Pag. 07
Art 6. Integrità della persona	Pag. 07
Art 7. Conflitto di interesse	Pag. 07
TITOLO III - RELAZIONI NEGLI AFFARI	
Art 8. Principi generali	Pag. 09
Art 9. Campo di applicazione e destinatari	Pag. 09
Art 10. Divieto di pratiche corruttive e/o collusive	Pag. 09
Art 11. Disposizioni in materia di monitoraggio e controllo nelle c.d. "aree sensibili"	Pag. 10
Art 12. Rapporti con i fornitori	Pag. 13
Art 13. Rapporti con i clienti	Pag. 13
Art 14. Rapporti con gli Organi di informazione	Pag. 14
Art 15. Sanzioni	Pag. 14
TITOLO IV - POLITICHE DEL PERSONALE	
Art 16. La gestione delle risorse umane	Pag. 16
Art 17. Competenza e formazione	Pag. 16
Art 18. Comunicazioni interne	Pag. 16
Art 19. Il sistema delle deleghe	Pag. 17
TITOLO V - SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	
Art 20. Disposizioni a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Pag. 19
Art 21. La tutela ambientale	Pag. 19
TITOLO VI - GESTIONE CONTABILE	
Art 22. RegISTRAZIONI contabili	Pag. 21
Art 23. Principio di trasparenza	Pag. 21
Art 24. Il controllo interno	Pag. 21
TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI	
Art 25. Approvazione e modifiche del codice etico	Pag. 25
Art 26. Sanzioni	Pag. 26

Premessa

Il **Codice Etico**, nasce come strumento di responsabilità sociale, finalizzato a prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda. Rappresenta una sorta di "Carta Costituzionale", un corpus di principi, diritti e doveri che influenzano i processi decisionali e orientano il comportamento aziendale. Attraverso tale codice, la De Vizia Transfer S.p.a. (di seguito De Vizia) ha deciso di autoregolamentarsi, estendendo le regole di corporate governance, alle relazioni con tutti i suoi legittimi portatori di interesse (c.d. Stakeholder).

Il **Codice Etico** rappresenta, altresì, parte integrante e sostanziale di un Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'azienda, ai sensi del D.Lgs 231/2001 (c.d. Modello 231), come insieme di regole e procedure organizzative volte a prevenire la commissione di reati. Tale modello, comprensivo del Codice etico, pur non avendo carattere di obbligatorietà ex lege, rappresenta uno strumento volontario di autotutela che esprime l'impegno e l'etica nella conduzione degli affari e delle attività dell'azienda.

La **De Vizia transfer**, fondata verso la fine degli anni sessanta dalla famiglia De Vizia, nasce come azienda specializzata nel settore dei grandi sollevamenti e montaggi di impianti industriali, divenendo punto di riferimento certo per la realizzazione degli stabilimenti più prestigiosi dell'industria nazionale che in quegli anni caratterizzarono lo sviluppo produttivo del Sud Italia. Partecipa, infatti, alla costruzione degli impianti Fiat di Cassino, Termini Imerese, Alfa Romeo di Pomigliano d'Arco, Italsider di Bagnoli; esperienze queste che le consentono di maturare un know-how comune a poche aziende del settore. Valorizzando le proprie competenze riesce ben presto ad ampliare il proprio business primario, affermandosi quale unico interlocutore delle grandi imprese oltre che nelle attività originarie anche nei settori relativi allo stampaggio lamiera, manutenzioni industriali, logistica, pulizie industriali, gestione di rifiuti industriali. Forte del successo ottenuto, l'azienda agli inizi degli anni ottanta decide di diversificare ulteriormente le proprie attività, affacciandosi sul mercato dei servizi e delle tecnologie a servizio dell'ambiente.

Grazie ad un approccio basato su costanti investimenti economici è in grado di affermarsi in tale innovativa quanto delicata attività, ponendosi ai vertici delle aziende private del settore. Agli inizi degli anni novanta è uno dei più importanti gruppi industriali italiani del settore dei servizi alle aziende pubbliche e private, radicando la propria presenza su tutto il territorio nazionale.

Oggi la De Vizia ha un fatturato in costante crescita, che supera i cento milioni di euro, con oltre duemila dipendenti che operano all'interno di una struttura organizzata in quattro divisioni: Manutenzione e Pulizie Industriali; Sollevamenti e Montaggi; Ambiente; Ricerca Progettazione e Sviluppo.



titolo I

DISPOSIZIONI GENERALI

(Art. 1) Finalità e campo di applicazione

Le disposizioni del presente Codice etico, definiscono i principi etici fondamentali e le regole di comportamento cui tutti i destinatari devono conformarsi, e attribuiscono altresì, criteri di responsabilità, attraverso la formalizzazione di standard da seguire per la corretta applicazione di politiche e procedure specifiche di gestione. Lo scopo principale, è quello di assicurare che tutte le attività svolte dall'azienda siano improntate a principi di onestà, integrità, correttezza e imparzialità e che il loro esercizio avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente e dei principi etici universalmente riconosciuti. Per la De Vizia, tale Codice Etico, rappresenta non solo un dovere legale, ma un obbligo morale per tutti coloro che entrano, a qualunque titolo, in relazione con la stessa.

(Art. 2) Destinatari

I destinatari del Codice etico, sono tutti i soggetti che direttamente e/o indirettamente perseguono gli scopi sociali della De Vizia, prescindendo dal grado di responsabilità e dalla natura del rapporto. Nella specie: amministratori, soci, organi, dirigenti, dipendenti e collaboratori anche esterni, fornitori di servizi professionali, e più in generale tutti gli stakeholder coinvolti. Tali soggetti, hanno l'obbligo di conoscere le norme contenute nel presente Codice e devono astenersi dal tenere comportamenti contrari alle sue disposizioni.

(Art. 3) Diffusione del Codice etico

La De Vizia provvede ad informare i destinatari, sui contenuti del presente Codice etico, al quale viene data adeguata pubblicità. A tal fine, lo stesso, è a disposizione di chiunque ne abbia interesse, all'interno del sito internet www.deviziatransfer.it. La versione originale in formato cartaceo, è invece reperibile e consultabile presso l'ufficio legale della società e a disposizione di chiunque ne faccia richiesta. Inoltre, la De Vizia, si impegna ad attuare un programma di diffusione che prevede una serie di giornate formative, aventi ad oggetto la corretta interpretazione del Codice, allo scopo di rendere i destinatari realmente consapevoli del suo contenuto.



titolo II

PRINCIPI ETICI E
CONFLITTO DI INTERESSE

(Art. 4) Imparzialità

Nelle decisioni che riguardano le relazioni tra De Vizia e i suoi stakeholder, l'azienda evita ogni forma di discriminazione in base alla nazionalità, al sesso, all'età, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alle opinioni politiche e alle credenze religiose. La De Vizia, contrasta ogni comportamento discriminatorio o lesivo della persona umana e delle sue preferenze, in accordo al presente Codice etico e alla normativa vigente in merito. Alla luce di tutto ciò, si impone ai destinatari di collaborare attivamente per creare un clima di reciproco rispetto dei valori e della dignità umana, valorizzando le competenze e le attitudini dei singoli.

(Art. 5) Riservatezza

La De Vizia, nell'esercizio delle proprie attività, assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati in suo possesso in accordo alla normativa vigente sulla tutela della privacy (D.lgs 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali"). Ciascun destinatario, è tenuto a trattare esclusivamente i dati e le informazioni relative all'area in cui esplica la sua attività; a comunicare tali dati e informazioni nel rispetto delle procedure interne dell'azienda e a conservarli in modo da renderli non accessibili a soggetti che non siano stati espressamente autorizzati.

(Art. 6) Integrità della persona

La De Vizia, promuove l'integrità fisica e morale di dipendenti e collaboratori, attraverso il riconoscimento di un diritto soggettivo individuale alla salubrità dell'ambiente, intesa come situazione giuridica di benessere che si attua attraverso la predisposizione di condizioni di lavoro idonee e rispettose della dignità umana e implementando politiche attive di contrasto a fenomeni di intimidazione quali mobbing e stalking. I destinatari, sono tenuti a contribuire alla creazione di tale habitat di lavoro, instaurando relazioni interpersonali basate sui principi di cui sopra, e fondati sul rispetto della sensibilità altrui.

(Art. 7) Conflitto di interesse

La De Vizia, richiede ai destinatari del presente Codice, di non porre in essere, nello svolgimento delle proprie funzioni o incarichi, operazioni in conflitto di interesse effettivo o potenziale con l'azienda, nonché comportamenti che possano interferire con la capacità di assumere, con assoluta imparzialità, decisioni nell'interesse aziendale e nel rispetto dei principi vigenti. È fatto assoluto divieto, per il personale, di instaurare relazioni di qualsiasi natura, con fornitori e/o aziende concorrenti e altresì di svolgere attività che possano generare conflitto di interesse. Laddove, si riscontri un conflitto di interesse, reale o potenziale, il personale è tenuto a segnalare con tempestività tale situazione al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza che attuerà la procedura prevista, per la risoluzione di tale problematica.



titolo III

RELAZIONI NEGLI AFFARI

(Art. 8) Principi generali

Ogni attività posta in essere a vantaggio di De Vizia o comunque nel suo interesse deve essere ispirata a principi di correttezza nella gestione, di trasparenza nelle informazioni e di lealtà nelle relazioni. La De Vizia stigmatizza ogni forma di comportamento scorretto o illegittimo, ivi comprese le pratiche corruttive e/o collusive e ogni sorta di favoritismo non dovuto.

(Art. 9) Campo di applicazione e destinatari

Il presente documento (di seguito Policy), fornisce un quadro di riferimento specifico in materia di divieto di pratiche corruttive e/o collusive. A tal fine:

- 1 Per soggetti pubblici si intendono le Istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie e internazionali e i pubblici funzionari che esercitano per esse le proprie funzioni, così come indicato dalla normativa vigente.
- 2 Per soggetti privati si intende in via residuale, qualsiasi altro soggetto non pubblico.
- 3 Per famigliari si intendono il coniuge non legalmente separato o il convivente, i genitori, i figli, i fratelli e le sorelle del soggetto e del coniuge non legalmente separato o del convivente.

I destinatari della presente Policy sono i componenti del vertice aziendale e degli organi sociali di De Vizia, e i collaboratori e i terzi che compiono affari in nome e per conto della stessa.

(Art. 10) Divieto di pratiche corruttive e/o collusive

Ai sensi del presente Codice etico e della normativa vigente in materia, è fatto assoluto divieto di ricevere, pretendere, corrispondere e offrire, direttamente o indirettamente, compensi di qualunque natura, regali, vantaggi economici o qualunque altra utilità, da o verso, un soggetto pubblico o privato e/o verso l'Ente da esso direttamente rappresentato che:

- 1 Eccedano il modico valore e i limiti di ragionevole prassi di cortesia;
- 2 Siano suscettibili di essere interpretati come volti a influenzare, direttamente o indirettamente i rapporti tra la De Vizia e il soggetto e/o l'Ente da esso direttamente o indirettamente rappresentato, prescindendo dalla finalità, anche esclusiva dell'interesse o del vantaggio della stessa De Vizia.

Non sono ammessi, altresì i facilitation payments, cioè i pagamenti di modico valore non ufficiali, effettuati allo scopo di velocizzare, favorire o assicurare l'effettuazione di un'attività di routine o comunque prevista nell'ambito dei doveri dei soggetti pubblici o privati, con cui la De Vizia si relaziona. Qualora vantaggi economici o altre utilità siano destinati a familiari di detti soggetti, ovvero del vertice aziendale o di dipendenti di De Vizia, tali dazioni sono considerate potenziali indicatori di attività di natura corruttiva, e pertanto sono vietate, salvo quanto eventualmente disciplinato nelle procedure interne. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

Nell'effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione si deve operare nel rispetto della normativa in materia di appalti (D.Lgs 163/2003 Codice degli appalti) e delle best practice in materia commerciale. L'organizzazione non deve farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

(Art. 11) Disposizioni in materia di monitoraggio e controllo nelle c.d. "aree sensibili"

La De Vizia, nelle seguenti aree, considerate per diverse ragioni "sensibili", ha stabilito un inasprimento dei poteri di monitoraggio e controllo, in un'ottica di prevenzione di possibili comportamenti illeciti. A tale scopo vengono, di seguito individuate le seguenti aree:

- 1 Omaggi e spese di rappresentanza;
- 2 Eventi e sponsorizzazioni;
- 3 Liberalità/quote associative/no profit;
- 4 Consulenze, intermediazioni, rapporti con business partner e fornitori;
- 5 Joint venture, acquisizioni e cessioni.

1. Omaggi e spese di rappresentanza verso soggetti pubblici o privati fermo il divieto generale di influenzare indebitamente i rapporti con i terzi in relazione al corporate business, gli omaggi e le spese di rappresentanza (inclusi pasti, viaggi o altri intrattenimenti) offerti a soggetti pubblici o privati:

- a)** Debbono, in qualsiasi circostanza essere effettuati in relazione ad effettive finalità di business, risultare ragionevoli e in buona fede, rispettare le norme e le procedure applicabili, incluso lo specifico iter autorizzativo, essere registrati e supportati da apposita documentazione;
- b)** Non possono mai consistere in somme di denaro.

Con riferimento ai viaggi su aeromobili non di linea è fatto divieto di utilizzo degli stessi a favore di soggetti pubblici, ed è necessaria una specifica preventiva autorizzazione, in ipotesi di utilizzo a favore di soggetti privati. Quanto ai limiti economici e di tipologia degli omaggi e delle spese di rappresentanza e alle relative modalità di effettuazione e rendicontazione, si rinvia alle relative procedure interne. I prodotti/servizi forniti da De Vizia, sono offerti, senza eccezione, negli stessi termini e condizioni applicati ai clienti di pari caratteristiche nella normale attività commerciale.

1.1 Omaggi e spese di rappresentanza verso dipendenti e vertice aziendale anche gli omaggi e le spese di rappresentanza (inclusi pasti, viaggi o altri intrattenimenti) offerti ai dipendenti di De Vizia e al vertice aziendale:

- a)** Debbono, in qualsiasi circostanza essere effettuati in relazione ad effettive finalità dell'attività aziendale, risultare ragionevoli e in buona fede ed essere, altresì, registrati in apposita documentazione;
- b)** Non possono mai consistere in somme di denaro.

Per i limiti economici e di tipologia degli omaggi e delle predette spese, nonché le modalità di loro rendicontazione, si rinvia alle procedure interne che devono disciplinare, in caso di non conformità a quanto sopra e/o di superamento dei limiti economici (e comunque nei casi dubbi), le modalità di restituzione dell'omaggio ovvero di sua devoluzione a enti di beneficenza.

3. Liberalità/quote associative/noprofit

Le donazioni, elargizioni e/o partecipazioni a organizzazioni benefiche, fondazioni, enti no profit ("contribuzioni") presentano il rischio che fondi o beni di valore siano distratti per uso personale o utilità di soggetti pubblici o privati. Tutte le contribuzioni devono pertanto essere effettuate in conformità alle procedure interne, rispettando comunque i seguenti standard minimi:

- a) Possono essere effettuate solo in favore di enti di provata affidabilità e riconosciuta reputazione in quanto ad onestà e correttezza di pratiche;
- b) L'iter autorizzativo preventivo prevede un'adeguata descrizione della natura e della finalità della contribuzione, una due diligence sull'ente beneficiario e la verifica della legittimità della contribuzione in base alle leggi applicabili;
- c) Tali contribuzioni possono essere effettuate purché nel rispetto di un budget redatto in base a criteri di economicità e ragionevolezza e approvato secondo l' iter autorizzativo stabilito dalle procedure interne.

4. Consulenze, intermediazioni, rapporti con business partner e fornitori

Il processo di selezione dei consulenti (ivi inclusi agenti, intermediari, business partner e fornitori) deve includere un'adeguata due diligence, volta almeno a:

- a) Stabilirne l'identità, l'esperienza, le qualificazioni e la reputazione;
- b) Verificare che il consulente possieda gli effettivi requisiti tecnici/professionali/organizzativi e la potenzialità di erogazione della prestazione da parte del medesimo;
- c) Accertare se il consulente sia stato soggetto a sentenze, anche non definitive, e indagini relative a tangenti o corruzione o ad altre attività illegali o comunque a rischio di c.d. red flags.

I contratti con i consulenti debbono essere redatti secondo le indicazioni contenute nelle procedure interne e prevedere il diritto di De Vizia di risolvere il rapporto in caso di violazione, fra l'altro, delle normative applicabili in materia di divieto di pratiche corruttive. Il management responsabile del rapporto con i consulenti deve verificare l'effettività della prestazione e la congruità del corrispettivo.

6. Joint venture, acquisizioni e cessioni

Le Joint ventures, le acquisizioni e le cessioni devono essere poste in essere nel rispetto delle procedure interne. In ogni caso devono essere svolte appropriate due diligence allo scopo di individuare i principali fattori di rischio di corruzione e c.d. red flags.

Ogni volta che sia effettuata un'acquisizione deve essere attivato un piano per il rispetto della presente Policy come parte essenziale del piano di integrazione post-acquisizione.

Nessuna pratica qualificabile come di natura corruttiva, inclusi i facilitation payments, può essere giustificata o tollerata per il fatto che essa è "consuetudinaria" nel settore di business o nel Paese nel quale l'attività è svolta. Non è consentito imporre o accettare alcuna prestazione se la stessa può essere realizzata solo compromettendo i valori ed i principi del Codice Etico o violando le normative e procedure applicabili.

Nessun destinatario della presente procedura è discriminato o in qualsivoglia modo punito per aver rifiutato di effettuare un atto corruttivo o potenzialmente corruttivo, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o ad altra conseguenza pregiudizievole per il business.

(Art. 12) Rapporti con i fornitori

La definizione dei fornitori e l'individuazione delle modalità circa l'approvvigionamento degli stessi, sono regolate dalle norme e dai principi del presente Codice, e sono altresì oggetto di costante ed attento monitoraggio anche attraverso l'applicazione delle procedure relative al Sistema di qualità secondo la norma Iso 9001:2008, nonché attraverso il rispetto della procedura P2.1 del Sistema 231/01 sugli approvvigionamenti. Nel rispetto della legalità e della best practice commerciale, tutti i processi di cui sopra, sono volti alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, nonché all'imparzialità e alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore che risulti in possesso dei requisiti richiesti.

In ogni caso, nell'eventualità che il fornitore, nello svolgimento della propria attività, adotti comportamenti in violazione dei suddetti principi e obblighi comportamentali, la De Vizia è legittimata ad adottare specifici provvedimenti che possono in estrema analisi, portare a precludere la possibilità di collaborazioni future.

(Art. 13) Rapporti con i clienti

I rapporti di De Vizia con i propri clienti, sono improntati alla massima disponibilità, alla cortesia e al rispetto, in un'ottica di stretta collaborazione e di elevata professionalità. Fulcro centrale delle proprie attività, è per De Vizia, l'attenzione al cliente e alla sua soddisfazione, nel rispetto delle norme a tutela dei consumatori e della concorrenza. Tutti i dipendenti e i collaboratori, devono quindi operare fornendo servizi di qualità in linea con le aspettative del cliente, fornire informazioni adeguate circa i servizi offerti ed evidenziare diritti ed obblighi nei reciproci rapporti contrattuali.

(Art. 14) Rapporti con gli Organi di informazione

In relazione ai rapporti di De Vizia con gli organi di informazione, è fatto assoluto divieto di:

- a)** Pubblicare o divulgare notizie false, o porre in essere operazioni simulate o altri comportamenti di carattere fraudolento o ingannatorio aventi ad oggetto strumenti finanziari quotati o non quotati ed idonei ad alterarne sensibilmente il prezzo;
- b)** Diffondere mediante internet o altro mezzo di comunicazione informazioni, voci o notizie false o fuorvianti che forniscano o siano in grado di fornire indicazioni false o fuorvianti relative a strumenti finanziari;
- c)** Rilasciare interviste ad organi di stampa o dichiarazioni pubbliche in genere mediante altri mezzi di comunicazione di massa, che riguardino fatti rilevanti, classificabili come price sensitive concernenti la De Vizia, riservati e/o non ancora diffusi al pubblico senza la centralizzazione o l'autorizzazione da parte della funzione Investor Relation (quando nominato) ossia da parte del soggetto incaricato della gestione dei rapporti con Organi di Informazione, Investitori e/o Intermediari. In assenza della funzione Investor Relation il compito ad essa normalmente riservato viene assunto esclusivamente dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (di seguito CdA) o suoi componenti.

Il CdA può a proprio insindacabile giudizio e valutato caso per caso, affidare la gestione delle relazioni con gli organi di informazione, ad altre figure ritenute idonee. In tal caso la delega deve avere forma scritta. In ogni caso è volontà assoluta della De Vizia, che l'informazione sia chiara, corretta, omogenea e coerente con le politiche aziendali, e comunque rispettosa della riservatezza richiesta relativamente al core business.

(Art. 15) Sanzioni

In caso di violazione della presente Policy, delle procedure interne ivi richiamate e/o della normativa applicabile sono irrogate nei confronti dei responsabili misure sanzionatorie secondo le modalità previste da legge, accordi collettivi, contratti.



titolo IV

POLITICHE DEL PERSONALE

(Art. 16) La gestione delle risorse umane

La De Vizia, considera i propri dipendenti e collaboratori come una risorsa indispensabile per lo sviluppo futuro. Gli stessi, sono tenuti ad operare nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e leale collaborazione, e desistere da comportamenti che siano in violazione di detti principi, anche nel caso in cui questi, possano comportare vantaggi diretti o indiretti per l'azienda. In nessun caso, infatti, il perseguimento dell'interesse dell'azienda può giustificare la violazione di leggi vigenti e la non conformità alle disposizioni del presente Codice.

(Art. 17) Competenza e formazione

La fase di reclutamento del personale, deve avvenire secondo criteri meritocratici e di imparzialità. I dirigenti aziendali devono valorizzare le competenze e professionalità presenti, favorendo la crescita dei dipendenti attraverso corsi di formazione e momenti di affiancamento, dando rilievo alle attitudini e alle esigenze dei singoli. In particolare, il percorso formativo di ognuno, deve essere assicurato sia attraverso l'erogazione di giornate di formazione di gruppo, sia attraverso incontri individuali (quando necessario), e dovrà rispettare i principi di una formazione diversificata in ragione degli skills di partenza di ciascuno e degli obiettivi della formazione. Allo scopo potranno essere predisposte giornate di formazione frontale, formazione a distanza (internet o e-learning).

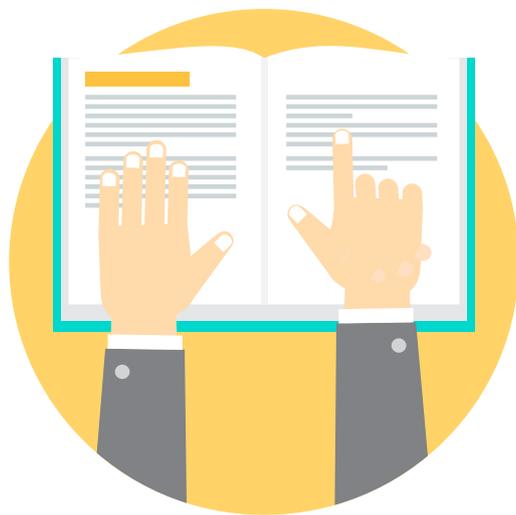
Di detta formazione la De Vizia, si impegna a verificarne l'efficacia allo scopo di prevedere giornate formative aggiuntive, anche per singoli lavoratori, così garantendo a tutti o almeno tentando di garantire a tutti eguale crescita professionale ed eguale gratificazione per il lavoro svolto e la propria collocazione in azienda. In favore dei soggetti più qualificati o comunque in favore dei soggetti chiamati a compiti più qualificati, la direzione Risorse Umane promuove periodiche iniziative pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del D.lgs 231/01, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del suddetto Modello.

(Art. 18) Comunicazioni interne

La De Vizia, riconosce l'importanza delle comunicazioni aziendali interne, quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale per i dipendenti. Ciascun dipendente deve gestire tali comunicazioni con attenzione e attenersi con diligenza e responsabilità alle informazioni, ivi contenute.

(Art. 19) Il sistema delle deleghe

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la De Vizia, adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza. In relazione all'estensione dei poteri delegati, l'azienda fa propri i modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure valide a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice. Inoltre, ogni dipendente deve essere a conoscenza delle leggi e dei regolamenti applicabili relativamente al proprio settore di appartenenza.



titolo V

SALUTE, SICUREZZA
E AMBIENTE

(Art. 20) Disposizioni a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La De Vizia, si impegna a diffondere e consolidare, una cultura per la sicurezza improntata alla consapevolezza dei rischi, alla promozione di comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e al miglioramento continuo delle performance aziendali in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro. L'azienda, adotta una serie di misure atte ad evitare che probabili e possibili pericoli, dovuti all'esercizio della sua attività, possano tradursi in rischi per i lavoratori che vengono assunti per il compimento di tale attività. A tale scopo, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- 1 Il rispetto del proprio DVR (documento di valutazione dei rischi) e delle regole connesse, nonché delle prescrizioni di cui al D.lgs. 81/08 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro);
- 2 L'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- 3 Una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- 4 La riduzione del numero e delle conseguenze degli incidenti, attraverso idonei investimenti tecnologici;
- 5 L'implementazione di politiche attive sulla formazione e la consapevolezza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

(Art. 21) La tutela ambientale

Per De Vizia, la tutela dell'ambiente è parte integrante della mission aziendale, e rappresenta altresì, un valore da promuovere, in un'ottica generale di sostenibilità, ossia di "capacità di assicurare il soddisfacimento delle necessità del presente, senza compromettere la capacità delle generazioni future a soddisfare i loro stessi bisogni". La De Vizia, si impegna a tener conto, nelle proprie attività di impresa, dell'impatto ambientale ad esse connesse, condizionando le proprie decisioni ed il proprio operato al miglioramento ambientale e paesaggistico, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente, rispettando non solo la normativa cogente, ma adottando parametri talvolta più restrittivi rispetto alle leggi di settore. L'azienda è inoltre costantemente impegnata nella sensibilizzazione di tutti i collaboratori, clienti e fornitori, per il rispetto dell'ambiente e dei principi sopra enunciati.



titolo VI

GESTIONE CONTABILE

(Art. 22) RegISTRAZIONI contabili

Ogni operazione o transazione, deve essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente, congrua e tempestivamente rilevata e registrata nel sistema di contabilità aziendale, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili generalmente riconosciuti. Ciascuna operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, al fine di poter procedere all'attestazione di controlli che ne verifichino la veridicità .

(Art. 23) Principio di trasparenza

La trasparenza contabile si fonda sull' accuratezza, completezza e autorizzazione dell'informazione; ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile. In ogni caso, i pagamenti aziendali da corrispondere dovranno essere esclusivamente commisurati alla prestazione e modalità indicate nel contratto e non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. L'uso di fondi aziendali per fini illegali o impropri è severamente proibito. A nessuno e per nessun motivo dovranno essere corrisposti pagamenti non basati su transazioni aziendali adeguatamente autorizzate, né potranno essere elargite forme illegali di remunerazione.

(Art. 24) Il controllo interno

Il controllo contribuisce a garantire il rispetto di leggi, procedure interne, strategie e obiettivi aziendali. Il controllo interno viene effettuato attraverso un insieme di procedure e strumenti volti a gestire, verificare e prevedere i processi della gestione aziendale, basati sui presupposti dell' efficacia, efficienza, economicità e attendibilità. Pertanto ogni operazione, necessariamente autorizzata e registrata, deve essere controllabile mediante il supporto di adeguata documentazione, la quale dovrà indicare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Responsabile del corretto funzionamento del sistema e del rispetto del Codice è ogni singolo collaboratore, nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, con l'obbligo di informare con tempestività il proprio responsabile, per ogni anomalia che possa interferire nella corretta gestione dei processi legati all'attività svolta.



titolo VII

DISPOSIZIONI FINALI

(Art. 25) Approvazione e modifiche del codice etico

Il presente Codice etico, deve essere approvata dal CdA. La funzione del personale provvede ad informare i destinatari attraverso adeguati mezzi di pubblicità. Il Codice, sulla scorta dei suggerimenti provenienti dall'Organo di Vigilanza ex D. lgs. 231/01 ovvero su segnalazioni e/o suggerimenti di dipendenti o collaboratori della De Vizia, ovvero ancora su input di suggerimenti di qualsiasi portatore di interesse, può essere, con delibera del CdA, modificato e/o integrato. Le segnalazioni ovvero richieste di modifiche e/o integrazioni al Codice, proposte al CdA devono essere esaminate e quindi approvate in toto, approvate parzialmente ovvero rigettate. In ogni caso, qualsiasi provvedimento del CdA, deve essere deliberato entro 90 giorni dalla richiesta e compiutamente motivato.

(Art. 26) Sanzioni

L'osservanza da parte dei dipendenti delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro). La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente e dei suoi collaboratori potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.



SEDE LEGALE:

Via Duino, 136
CAP 10127 Torino
Tel. (+39) 011.6197079
Fax (+39) 011.3032030

SEDE AMMINISTRATIVA:

Zona Industriale
CAP 83030 Prata P.U. (Av)
Tel. (+39) 0825.670087
Fax (+39) 0825.670093