

**ESEM | CPT**

ENTE UNIFICATO FORMAZIONE E SICUREZZA

**CODICE ETICO**

## SOMMARIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUZIONE</b> .....	3
1.1.	Finalità e contenuti del codice etico .....	3
1.2.	Destinatari del codice etico .....	3
<b>2.</b>	<b>PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO</b> .....	3
2.1.	Centralità e sviluppo delle persone .....	3
2.2.	Collaborazione e rispetto reciproco nei rapporti di lavoro .....	4
2.3.	Valore della diversità e rispetto della dignità della persona .....	4
2.4.	Qualità, efficacia e innovazione .....	4
2.5.	Radicamento territoriale .....	4
2.6.	Trasparenza e correttezza .....	4
2.7.	Trasparenza della contabilità .....	5
2.8.	Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente .....	5
2.9.	Legalità, divieto di pratiche corruttive e gestione degli omaggi .....	5
2.10.	Concorrenza leale .....	5
2.11.	Riservatezza e privacy .....	6
<b>3.</b>	<b>CRITERI DI CONDOTTA</b> .....	6
3.1.	Sistema di <i>governance</i> .....	6
3.2.	Relazioni con i terzi .....	6
3.3.	Rapporti con i dipendenti .....	8
<b>4.</b>	<b>MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO</b> .....	9
4.1.	Adozione del Codice Etico, diffusione e formazione .....	9
4.2.	Aggiornamento .....	9
4.3.	Deleghe di poteri .....	9
4.4.	Sistema di controllo .....	9
4.4.1.	<i>Controllo interno</i> .....	9
4.4.2.	<i>Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01</i> .....	10
<b>5.</b>	<b>SANZIONI DISCIPLINARI PER LE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO</b> .....	10

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1. FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO

Il presente CODICE ETICO definisce i principi etici fondamentali che ESEM-CPT, Ente Unificato Formazione e Sicurezza (di seguito "Esem-CPT") riconosce, rispetta e assume come valori etici positivi. Il rispetto delle regole comportamentali che si ispirano a tali valori è strettamente legato alla realizzazione della *mission* dell'Ente e costituisce il riferimento per i comportamenti di tutti i destinatari del Codice Etico.

Adempiere alla propria mansione professionale seguendo i principi del Codice Etico è richiesto al fine di prevenire la commissione dei reati presupposto della responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. 231/2001 e rappresenta un elemento essenziale del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" di ESEM-CPT.

### 1.2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico è diretto ai seguenti soggetti: (di seguito anche "destinatari del presente Codice")

- componenti degli organi sociali (Presidente, Vicepresidente, Consiglieri, Sindaci Revisori)
- dipendenti \*
- collaboratori \*
- consulenti \*
- fornitori di beni e di servizi
- qualsiasi altro soggetto che abbia il potere di agire in nome e per conto dell'Ente.

I Destinatari del presente Codice sono quindi tenuti ad apprendere i contenuti e a rispettare i precetti del Codice che sarà messo loro a disposizione secondo quanto di seguito specificato.

Il CDA di ESEM-CPT si fa carico dell'effettiva attuazione del Codice e della sua diffusione all'interno e all'esterno dell'Ente.

E' richiesto a tutti i destinatari di conoscere, osservare e, per quanto di propria competenza, far osservare i principi contenuti nel presente Codice: in nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse dell'Ente giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli qui enunciati e, in genere, con leggi, regolamenti e discipline.

ESEM-CPT si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti da esso instaurati, dandone maggior diffusione possibile. In tal senso, al momento della stipula di contratti o di accordi con gli altri destinatari, l'Ente dota del presente Codice i suoi interlocutori, che ne accettano i contenuti.

## 2. PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO

I valori fondamentali su cui si basa l'attività di ESEM-CPT sono:

- Centralità e sviluppo delle persone
- Collaborazione e rispetto reciproco nei rapporti di lavoro
- Valore della diversità e rispetto della dignità della persona
- Qualità, efficacia e innovazione
- Radicamento territoriale
- Trasparenza e correttezza
- Trasparenza della contabilità
- Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente
- Legalità, divieto di pratiche corruttive e gestione degli omaggi
- Concorrenza leale
- Riservatezza e *privacy*

ESEM-CPT si attende che tali valori definiscano l'identità dell'Ente, costituendo il riferimento condiviso per tutti i rapporti e comportamenti dell'organizzazione nel suo complesso.

### 2.1. CENTRALITÀ E SVILUPPO DELLE PERSONE

ESEM-CPT riconosce la centralità delle risorse umane quale principale fattore di successo della propria attività, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra le persone.

Tale valore si traduce:

---

\* nel prosieguo del documento con il termine "*risorse umane in organigramma*" si intende indicare il raggruppamento delle categorie di destinatari di cui sopra nonché di tutti i soggetti espressamente citati e posizionati nell'organigramma aziendale

- nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare l'apporto e le potenzialità di ciascuno, mediante la graduale responsabilizzazione personale;
- nella realizzazione di un sistema di relazioni che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;
- nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze, anche attraverso l'utilizzo di strumenti innovativi.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva applicabile, della normativa previdenziale, fiscale, assicurativa e sulla sicurezza. Per la costituzione del rapporto di lavoro il collaboratore è chiamato a sottoscrivere, unitamente al contratto, l'impegno al rispetto dei principi definiti nel Codice Etico.

Nei processi di gestione del personale le decisioni sono basate su una logica meritocratica, come per l'accesso a ruoli o l'assegnazione di incarichi.

Nel caso di necessità di riorganizzazione l'Ente salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, se necessario, azioni di formazione e/o riqualificazione professionale.

Nell'ambito dei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, ESEM-CPT opera affinché l'esercizio dell'autorità non diventi lesivo della dignità, professionalità e autonomia del dipendente.

## **2.2. COLLABORAZIONE E RISPETTO RECIPROCO NEI RAPPORTI DI LAVORO**

I rapporti tra tutti coloro che operano per il perseguimento delle finalità dell'Ente, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ESEM-CPT richiede ai propri dipendenti e collaboratori di svolgere le proprie attività con impegno e rigore professionale.

Ciascun destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio dell'Ente.

## **2.3. VALORE DELLA DIVERSITÀ E RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA**

ESEM-CPT assicura i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo pari opportunità alle persone che vi operano.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su genere, opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età.

## **2.4. QUALITÀ, EFFICACIA E INNOVAZIONE**

ESEM-CPT si impegna ad assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine. Le attività dell'Ente sono garantite da un sistema di Qualità Certificato che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio.

In questo senso ESEM-CPT è in possesso della certificazione ISO 9001 di Qualità, come previsto dal sistema di accreditamento regionale e contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali sottoscritti dalle Parti Sociali dell'edilizia.

Il principio di efficacia è da intendersi come la continua ricerca di miglioramento e innovazione dei propri standard di prodotto/servizio e di processo, sia a favore degli utenti che del sistema edile nel suo complesso.

## **2.5. RADICAMENTO TERRITORIALE**

Per la sua natura contrattuale di Ente costituito dalle Parti Sociali dell'edilizia, ESEM-CPT promuove lo sviluppo del settore secondo quanto affermato dal CCNL dell'edilizia e dal suo Statuto.

Inoltre ESEM-CPT promuove lo sviluppo locale attraverso una forte connessione con i diversi attori della comunità territoriale di riferimento, valorizzando le competenze e le potenzialità presenti e integrandole, dove possibile, nella realizzazione della sua *mission*.

## **2.6. TRASPARENZA E CORRETTEZZA**

Tutte le azioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati alla massima correttezza gestionale, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale nonché alla chiarezza e verità dei riscontri contabili, secondo le norme vigenti.

Le procedure interne devono essere assoggettabili a verifica.

## **2.7. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ**

La contabilità di ESEM-CPT risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

I destinatari del presente Codice si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno.

I destinatari del presente Codice sono altresì tenuti a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

l'accurata registrazione contabile;

l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;

l'agevole ricostruzione formale e cronologica;

la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

I destinatari del presente Codice che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente ai propri superiori.

L'Ente promuove la formazione e l'aggiornamento al fine di rendere edotti i destinatari del presente Codice in ordine alle regole che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

## **2.8. TUTELA DELLA SALUTE, DELLA SICUREZZA E DELL'AMBIENTE**

ESEM-CPT fonda la propria attività sul valore della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, sia nell'ambito delle attività formative che dell'assistenza in cantiere. Per questa ragione l'Ente è costantemente impegnato nella salvaguardia della salute e della sicurezza dei clienti/utenti dei servizi che eroga così come del personale che presta la propria attività per l'Ente, garantendo condizioni di lavoro conformi a quanto prescritto dalla normativa.

Inoltre ESEM-CPT contribuisce alla tutela del patrimonio ambientale, perseguendo comportamenti irresponsabili commessi in questo ambito.

L'impegno in tema di salute, sicurezza e ambiente è esteso anche alle ditte subappaltatrici operanti per conto dell'Ente.

L'Ente si impegna a coinvolgere e motivare tutto il personale attraverso azioni di informazione, formazione e aggiornamento sulle tematiche della sicurezza e dell'ambiente connesse alla propria *mission*.

## **2.9. LEGALITÀ, DIVIETO DI PRATICHE CORRUTTIVE E GESTIONE DEGLI OMAGGI**

L'Ente e i suoi dipendenti e collaboratori sono impegnati a prevenire ed evitare atti che costituiscono o comunque potrebbero agevolare il compimento di reati, in particolare quelli previsti dalla normativa 231 che indebitamente apportano vantaggio o interesse per l'Ente.

Nei rapporti con i terzi sono proibiti pratiche e comportamenti fraudolenti, atti di corruzione e favoritismi.

ESEM-CPT vieta ai propri amministratori, dipendenti e/o collaboratori di offrire denaro od altra utilità a rappresentanti, dirigenti, funzionari e dipendenti di imprese pubbliche o private allo scopo di ottenerne vantaggi e/o favori.

Sono inoltre vietate le offerte di beni o di altre utilità, salvo che si tratti di omaggi di modesta entità e comunque nei limiti stabiliti dalla Presidenza. Tali pratiche vanno documentate in modo adeguato al fine di consentire le opportune verifiche.

Al personale e agli amministratori dell'Ente è fatto altresì divieto di accettare, per sé o per altri, omaggi o altre utilità, ad eccezione di omaggi di modico valore riferibili a condotte di cortesia, in ogni caso tali da non poter essere interpretate come il tentativo di ottenere vantaggi o benefici indebiti da esse.

## **2.10. CONCORRENZA LEALE**

Per ESEM-CPT è di primaria importanza che il mercato sia basato su una concorrenza corretta e leale. L'ente è impegnato ad osservare scrupolosamente le leggi in materia e a collaborare con le autorità preposte al controllo.

ESEM-CPT realizza le attività nel rispetto della legge per gli incarichi di fornitura di beni e servizi che le vengono affidate da Enti Pubblici e privati.

L'Ente compete lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza. Si impegna a fornire informazioni corrette sulla propria attività sia all'interno che all'esterno, a fronte di legittime richieste.

ESEM-CPT assicura la veridicità e correttezza dei dati sociali relativi ai Bilanci, relazioni e altri documenti ufficiali.

## 2.11. RISERVATEZZA E PRIVACY

I destinatari del presente Codice assicurano la riservatezza delle informazioni apprese durante l'attività lavorativa svolta per conto dell'Ente.

I destinatari sono tenuti a trattare dati e informazioni aziendali esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività e, comunque, a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili e/o riservate senza l'autorizzazione dell'Ente, agendo sempre nel rispetto della normativa vigente in materia di *privacy*.

## 3. CRITERI DI CONDOTTA

I criteri di condotta contenuti nella presente sezione hanno lo scopo di indicare ai destinatari del Codice i comportamenti da osservare nell'ambito delle attività da essi svolte, in conformità ai valori a cui si ispira il presente Codice.

Tutti i destinatari del presente Codice Etico devono osservare una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della propria funzione, contribuendo così all'efficacia del sistema di controllo interno a tutela dei valori dell'Ente. Nel rispetto delle norme di legge, tutti i destinatari devono mantenere un atteggiamento improntato alla disponibilità nei confronti degli organi sociali e delle autorità di vigilanza.

### 3.1. SISTEMA DI GOVERNANCE

#### 3.1.1. Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali di ESEM-CPT (Consiglio di Amministrazione, Presidente, Vicepresidente, Collegio Sindacale) è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto e dalla legislazione vigente, nazionale e comunitaria, nonché dal modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231/01.

I soggetti che compongono gli organi sociali sono tenuti a:

- impegnarsi attivamente affinché l'Ente possa trarre beneficio dalle loro specifiche competenze;
- garantire una partecipazione continuativa ai lavori degli organi sociali, denunciando tempestivamente qualsiasi situazione di conflitto di interesse che li veda coinvolti;
- tutelare la riservatezza delle informazioni acquisite nello svolgimento del proprio mandato;
- far prevalere sempre l'interesse della *mission* dell'Ente.

#### 3.1.2. Rapporti con le Parti Sociali

ESEM-CPT è un Ente di natura contrattuale governato da contratti ed accordi nazionali e territoriali tra l'organizzazione degli imprenditori edili (Assimpredil Ance) e le organizzazioni sindacali dei lavoratori dell'edilizia (FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL).

In questa situazione specifica ESEM-CPT assicura la piena trasparenza nel perseguimento dei fini istituzionali previsti dai contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali sottoscritti dalle Parti Sociali dell'edilizia e assume quale proprio obiettivo quello di mantenere e sviluppare un dialogo costruttivo con le Parti Sociali stesse.

Pertanto, in coerenza alle procedure definite e ai citati contratti ed accordi collettivi, l'Ente fornisce tutte le informazioni che possono influire sulle decisioni di sviluppo delle attività istituzionali sia alle Parti Sociali che al sistema nazionale e regionale paritetico di categoria coordinato da Formedil e CNCPT.

### 3.2. RELAZIONI CON I TERZI

#### 3.2.1. Rapporti con i clienti

Costituisce obiettivo primario di ESEM-CPT la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti (ad es. gli Enti Pubblici e privati committenti, concedenti e/o convenzionati, i corsisti e le imprese). In questo quadro, l'Ente assicura la migliore esecuzione degli incarichi affidati ed è costantemente orientato a proporre soluzioni sempre più avanzate ed innovative, in un'ottica di integrazione, efficacia, efficienza ed economicità.

ESEM-CPT fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire al cliente una decisione razionale e consapevole.

ESEM-CPT tutela la *privacy* dei clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere i relativi dati personali fatti salvi gli obblighi di legge.

ESEM-CPT, inoltre, adotta uno stile di comunicazione fondato su efficienza, efficacia, collaborazione e cortesia.

### *3.2.2. Rapporti con gli istituti finanziari*

ESEM-CPT intrattiene con gli Istituti finanziari rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per l'Ente. Per questo gli Istituti finanziari vengono scelti in relazione alla loro reputazione, anche per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice.

### *3.2.3. Rapporti con i fornitori*

#### *3.2.3.1. Fornitori di beni e servizi*

ESEM-CPT definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, avendo attenzione ai migliori standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

#### *3.2.3.2. Docenti e consulenti*

I docenti e consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità, alla reputazione e all'affidabilità, nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice. I rapporti con i docenti e consulenti sono basati su accordi trasparenti e su un dialogo costruttivo, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi comuni, in coerenza con le normative e i principi del presente Codice.

### *3.2.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione*

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ESEM-CPT si ispira e adegua la propria condotta ai principi di correttezza e onestà.

Su questa base, le persone incaricate dall'Ente di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, non devono per nessuna ragione cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Le persone incaricate da ESEM-CPT alla gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero, accurate e corrette.

Le persone cui è consentito avere contatti diretti con la Pubblica Amministrazione per conto di ESEM-CPT, sono le sole persone espressamente incaricate dall'Ente a tal fine.

### *3.2.5. Rapporti di lavoro con dipendenti della Pubblica Amministrazione*

L'assunzione e l'affidamento di incarichi a dipendenti o ex dipendenti della Pubblica Amministrazione o di loro parenti e/o affini avviene nel rigoroso rispetto delle procedure definite dall'Ente per la selezione del personale.

### *3.2.6. Sovvenzioni e finanziamenti*

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti comunque ottenuti, anche se di modico valore e/o importo, devono essere impiegati per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi. ESEM-CPT vieta ai destinatari del Codice Etico l'utilizzo dei fondi percepiti dalle P.A. (Pubbliche Amministrazioni) e/o dai fondi interprofessionali per scopi diversi da quelli per cui sono stati erogati.

Analogamente, in caso di partecipazione a procedure di evidenza pubblica, i destinatari del presente Codice sono tenuti ad operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, evitando in particolare di indurre le P.A. ad operare indebitamente in favore dell'Ente.

ESEM-CPT si impegna a prevenire atti che inducano i destinatari del Codice a compiere azioni atte a procurare vantaggi illeciti all'Ente.

Costituisce altresì comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti a ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

### *3.2.7. Rapporti con le autorità pubbliche di vigilanza*

I destinatari del presente Codice si impegnano ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività.

I destinatari del presente Codice si impegnano altresì affinché, nell'ambito delle istruttorie intercorrenti con Istituzioni e/o Autorità pubbliche di Vigilanza, non siano presentate istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere.

I destinatari del presente Codice si impegnano ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità nell'ambito delle rispettive funzioni di vigilanza, fornendo – ove richiesto – piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

#### *3.2.8. Rapporti con le forze politiche, associazioni ed istituzioni portatrici di interessi*

ESEM-CPT si confronta in modo trasparente con tutte le forze politiche, le associazioni presenti sul territorio e le istituzioni pubbliche (territoriali e nazionali) al fine di rappresentare debitamente le proprie posizioni su argomenti e temi di interesse.

#### *3.2.9. Rapporti con i social media*

ESEM-CPT afferma l'importanza di un dialogo aperto, trasparente e costruttivo con gli utenti dei servizi e con gli stakeholder in generale, anche attraverso l'uso dei social media.

L'Ente è inoltre consapevole del fatto che l'utilizzo dei social media è diventato un importante fattore di sviluppo del business pur consapevole, allo stesso tempo, dei rischi potenziali derivanti da un utilizzo improprio degli stessi. I social media includono a titolo esemplificativo i blog, i social network quali Facebook, Twitter, LinkedIn, Youtube e simili.

Alla luce della risonanza e dell'impatto che possono avere le informazioni diffuse attraverso tali mezzi, ESEM-CPT raccomanda di prestare la massima attenzione nel valutare contenuti e materiali da diffondere, con l'esclusione di qualsiasi iniziativa personale non rientrante in una logica di pianificazione della comunicazione istituzionale. È fatto divieto di usare i social media in violazione delle norme di legge, in offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone o in modo improprio e/o tale da causare un danno reputazionale o economico a carico dell'Ente, sia all'interno che al di fuori dell'orario di lavoro.

### **3.3. RAPPORTI CON I DIPENDENTI**

#### *3.3.1. Selezione e reclutamento del personale*

La valutazione dei candidati è basata su criteri di professionalità, che devono corrispondere al reale fabbisogno di competenze dell'Ente.

In caso di segnalazioni di candidati ai responsabili dell'Ente da parte di soggetti membri delle Pubbliche Amministrazioni, sarà data immediata comunicazione alla Presidenza e all'Organismo di Vigilanza.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun dipendente riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla legge;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute, associati all'attività lavorativa.

#### *3.3.2. Gestione del personale e crescita professionale*

ESEM-CPT offre a tutti i dipendenti le stesse opportunità, sulla base di criteri di merito e nel rispetto del principio di uguaglianza, e consente ad ognuno di sviluppare le proprie attitudini, capacità e competenze, predisponendo programmi di formazione / addestramento / aggiornamento.

L'Ente si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, in modo che il personale non subisca alcun tipo di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e/o religiosa o su ragioni di carattere sindacale.

Nel caso di sistemi premianti riferiti ai risultati, questi sono basati esclusivamente su principi meritocratici e correlati ad obiettivi chiari, misurabili e realizzabili. Tali sistemi vengono deliberati preventivamente da parte degli organi competenti.

#### *3.3.3. Salute, sicurezza e ambiente*

Nella consapevolezza di essere uno strumento di crescita del settore edile in tema di competenze tecniche, salute e sicurezza, ESEM-CPT garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, tali da consentire che sia assicurata un'adeguata prevenzione degli infortuni.

L'Ente opera incessantemente per diffondere e consolidare tra i propri dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.



In particolare, in questo ambito ESEM-CPT si impegna a:

- evitare, valutare e combattere i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- adeguare il lavoro alle persone, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, al fine di ridurre i loro effetti sulla salute del personale;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è ovvero, in caso di impossibilità, tendere alla minimizzazione del rischio in ogni caso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai dipendenti, collaboratori e utenti e formare gli stessi secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL dell'edilizia.

ESEM-CPT garantisce il proprio impegno costante verso l'ambiente e il rispetto della normativa. L'Ente si impegna a individuare azioni di prevenzione del rischio inquinamento relativamente alle attività che svolge e a diffondere la consapevolezza nei dipendenti e collaboratori riguardo ai rischi ambientali.

## **4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO**

### **4.1. ADOZIONE DEL CODICE ETICO, DIFFUSIONE E FORMAZIONE**

Il presente Codice Etico è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di ESEM-CPT il 28.03.2019.

Al presente Codice Etico è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore di ESEM-CPT. Inoltre esso è pubblicato sul sito Internet dell'Ente ed è richiamato in ogni contratto di appalto, subappalto e servizio, in modo da coinvolgere ogni interlocutore nella sua attuazione.

ESEM-CPT vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di formazione, informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

### **4.2. AGGIORNAMENTO**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dagli organi di controllo.

Ogni revisione e/o variazione sostanziale del Codice Etico deve essere comunicata a tutti i soggetti e organismi interessati con le medesime modalità seguite per la sua adozione.

### **4.3. DELEGHE DI POTERI**

A parte i soggetti già qualificati (Presidente e Vicepresidente), l'Ente si avvale di un sistema di deleghe sulla base del quale determinate attività possono essere poste in essere soltanto da soggetti a ciò espressamente autorizzati perché muniti di potere attribuito mediante apposita delega e/o procura notarile.

### **4.4. SISTEMA DI CONTROLLO**

#### *4.4.1. Controllo interno*

La responsabilità di realizzare un efficace sistema di controllo interno è affidata a tutta la struttura organizzativa, secondo le previsioni di legge e statutarie.

Per controlli interni si intendono tutte le attività e gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività con l'obiettivo di assicurare la prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. n. 231/01.

I controlli interni sui processi sono assicurati dai responsabili di funzione individuati nell'organigramma dell'Ente e nelle procedure del Modello.

Tutti i dipendenti e i collaboratori, nell'ambito delle funzioni e attività svolte, concorrono al corretto funzionamento del sistema di controllo.

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure nonché alla piena disponibilità collaborativa ed informativa nei confronti dei responsabili di funzione, della Presidenza e dell'Organismo di Vigilanza, i quali possono effettuare le verifiche ritenute opportune per accertare il rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo.

ESEM-CPT assicura un modello organizzativo fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla.

Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali, secondo criteri di prudenza e a tutela degli interessi dell'Ente.

Le procedure aziendali devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime; ogni risorsa umana in organigramma o collaboratore che effettui operazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili appartenenti all'Ente, deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze per consentire la verifica delle suddette operazioni.

#### 4.4.2. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/01

L'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, verifica l'applicazione del Modello Organizzativo sulla base delle informazioni pervenute o assunte nell'azione di vigilanza.

## 5. SANZIONI DISCIPLINARI PER LE VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

Le violazioni dal Codice Etico eventualmente poste in essere dai destinatari sono soggette al sistema disciplinare previsto dal *Modello di organizzazione, gestione e controllo* dell'Ente.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte di membri degli organi sociali comporta l'adozione, da parte degli organi sociali competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla legge.

Le violazioni delle norme del Codice Etico da parte del personale dipendente costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge.

Le violazioni commesse da fornitori e collaboratori non dipendenti saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi incarichi contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

rev\_marzo 2019