

Versione	Data
0	25/02/2025

Manoppello S.c.ar.l.



**Manoppello
Società Consortile a Responsabilità Limitata**

CODICE ETICO

Allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex
d.lgs. 231/2001

Sommario

Art. 1 – Premessa	3
Art.2 – Destinatari e ambito di applicazione	3
Art.3 – Principi etici di riferimento.....	3
Art.4 – Trasparenza nella gestione amministrativa e completezza dell'informazione.....	4
Art.5 - Contrastò alla criminalità organizzata, riciclaggio e terrorismo	4
Art.6 – Selezione e gestione del personale e dei collaboratori. Imparzialità e pari opportunità	4
Art.7 – Sicurezza e salute	5
Art.8 – Tutela dell'ambiente	5
Art.9 – Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse	5
Art.10 – Tutela della privacy e riservatezza delle informazioni	6
Art.11 – Diligenza e buona fede	6
Art. 12 – Conflitto d'interessi	6
Art.13 – Omaggi, regalie ed altre forme di benefici.....	7
Art.14 – Tutela del capitale sociale, del patrimonio aziendale e dei creditori	7
Art.15 – Relazioni con la Pubblica Amministrazione.....	8
Art.16 – Conferimento di incarichi professionali	8
Art.17 – Rapporti con i media	8
Art.18 – Comunicazione e formazione	8
Art.19 – Sanzioni	9

Codice Etico

Art. 1 – Premessa

Manoppello Scarl S.c. a r.l. (di seguito anche la “Società”), con l’adozione del presente Codice Etico, intende esprimere gli impegni e le responsabilità assunte dagli Organi Sociali e dai loro componenti, dai dipendenti, dai prestatori di lavoro temporaneo, dai consulenti, dai collaboratori, dai dipendenti delle Imprese Consorziate e da qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di Manoppello Scarl.

La Società e le imprese consorziate operano nel rispetto delle vigenti normative nazionali e internazionali, secondo principi etici e di governance conformi ai più elevati standard internazionali, quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e la Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo;
- le diverse Convenzioni dell’ILO (International Labour Organization) e la Dichiarazione dell’ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti;
- i Guiding Principles on Business and Human Rights delle Nazioni Unite;
- i 10 Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- l’Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile che identifica i 17 Sustainable Goals;
- le Linee Guida OCSE dedicate alle imprese multinazionali.

Art.2 – Destinatari e ambito di applicazione

Il Codice Etico si applica agli Amministratori, ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro temporaneo, ai consulenti e ai collaboratori a qualunque titolo della Società e delle Imprese Consorziate, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società rapporti e relazioni.

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

Art.3 – Principi etici di riferimento

I principi etici e le norme di comportamento indicati nel presente documento hanno valore primario ed assoluto. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di Manoppello Scarl e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale. La convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti illeciti o vietati dall'Azienda. Tutti i rapporti posti in essere dai "Destinatari del presente Codice", a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, integrità, buona fede, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. La società si impegna a rispettare, in tutti i paesi in cui opera, tutte le leggi e le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi legittime generalmente riconosciute.

Art.4 – Trasparenza nella gestione amministrativa e completezza dell'informazione

Manoppello Scarl si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti coloro che hanno rapporti con la Società. Nella redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile richiesta, Manoppello Scarl rispetta le leggi e le regolamentazioni vigenti e adotta le prassi ed i principi contabili più avanzati. Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza. I sistemi amministrativi/contabili consentono di ricostruire adeguatamente i singoli fatti gestionali e rappresentano fedelmente le transazioni societarie anche ai fini della individuazione dei motivi dell'operazione e dei diversi livelli di responsabilità.

Art.5 - Contrasto alla criminalità organizzata, riciclaggio e terrorismo

Manoppello Scarl agisce nel rispetto delle vigenti normative in materia di antiriciclaggio e finanziamento al terrorismo e non agevola in alcun modo gruppi, associazioni o singoli che perseguano finalità illecite o che non siano allineati ai principi etici della Società. L'ente ostacola tutte quelle operazioni che impediscono una corretta identificazione della provenienza del denaro, dei beni e delle altre utilità e a tal fine ci impegniamo a verificare in via preventiva, con la massima diligenza, le informazioni disponibili sulle nostre controparti operanti anche a livello internazionale, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Art.6 – Selezione e gestione del personale e dei collaboratori. Imparzialità e pari opportunità

Le risorse umane rappresentano un elemento indispensabile per Manoppello Scarl ed un elemento per operare con successo nel contesto socio-economico di riferimento. La ricerca

e la selezione del personale e dei collaboratori è effettuata in base a criteri di oggettività, competenza e professionalità, garantendo pari opportunità, evitando qualsiasi favoritismo e/o discriminazione e mirando ad assicurare alla Società le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro. Il personale ed i collaboratori vengono assunti con regolari contratti di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi ed alla normativa vigente, e non è tollerata l'instaurazione di qualsivoglia tipologia di rapporto di lavoro in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di immigrazione. Manoppello Scarl offre ai propri dipendenti pari opportunità e sviluppi professionali, sulla base di criteri di merito e si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali e alle credenze religiose e pone in essere ogni azione atta a prevenire qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica e sessuale - nei confronti dei dipendenti, promuovendo la dignità, la salute, la libertà e l'uguaglianza dei lavoratori.

Art.7 – Sicurezza e salute

Manoppello Scarl, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia, si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutari ed a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza.

Art.8 – Tutela dell'ambiente

Manoppello Scarl tutela e difende l'ambiente, la natura e il territorio, impegnandosi affinché ogni attività riduca al minimo gli impatti negativi sull'ambiente, operando nel rispetto delle normative e standard nazionali ed internazionali vigenti, del Manifesto Ambiente, della Politica sulla Biodiversità. La Società si impegna nella lotta al cambiamento climatico, definendo obiettivi di riduzione delle emissioni su base scientifica in linea con quanto previsto dall'Accordo di Parigi; al contempo Manoppello Scarl monitorando costantemente i consumi energetici e le emissioni, al fine di valutare e adottare ogni iniziativa utile in termini di risparmio energetico, di riduzione delle emissioni e di risanamento acustico, e gestisce i rifiuti in conformità ai requisiti normativi, garantendone ove possibile il riciclo, il recupero o il riutilizzo.

Art.9 – Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse

Manoppello Scarl si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi ed altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01. Nello svolgimento dell'attività deve essere evitata qualsiasi situazione di conflitto di interessi ossia qualsiasi attività in cui si persegua un interesse diverso da quello della Società o il dipendente/collaboratore si avvantaggi personalmente, per suo conto o per conto di terzi, di opportunità d'affari della stessa.

Art.10 – Tutela della privacy e riservatezza delle informazioni

Manoppello Scarl si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali contenute nel Codice sulla protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 ed al Regolamento europeo 2016/679 (GDPR). Gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori ed i prestatori di lavori, servizi e/o forniture della Società e delle Imprese Consorziate sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività. Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività sociali, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgata a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.

Art.11 – Diligenza e buona fede

Ogni dipendente e/o collaboratore deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste. Deve, altresì, conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione ed alla reciproca collaborazione. In particolare, per quanto concerne i collaboratori ed i prestatori di lavori, servizi e/o forniture, Manoppello Scarl metterà a loro disposizione il presente Codice affinché gli stessi sottoscrivano apposita dichiarazione di conoscenza, impegnandosi a non porre in essere alcun comportamento in violazione dei principi in esso contenuti.

Art. 12 – Conflitto d'interessi

Ogni dipendente/collaboratore deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della Società, evitando qualunque situazione di conflitto di interessi e deve astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni dipendente deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Ogni dipendente deve astenersi, altresì, in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Art.13 – Omaggi, regalie ed altre forme di benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto, richiesto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività aziendale. I dipendenti e i collaboratori di Manoppello Scarl si astengono da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali si hanno rapporti. Il dipendente o collaboratore che riceva, direttamente o indirettamente, richieste o offerte di omaggi o benefici - salvo quelli di modico valore (si intendono tali quelli di valore lordo non superiore ad € 150,00) - deve essere autorizzato.

Art.14 – Tutela del capitale sociale, del patrimonio aziendale e dei creditori

Il rispetto dei principi di comportamento, anche nell'ambito della custodia e della gestione delle risorse aziendali, delle operazioni sul capitale, della tutela e del rispetto della proprietà intellettuale propria e altrui, della gestione dei sistemi informatici e della tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con la Società, rappresenta uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta di Manoppello Scarl. La società, pertanto, intende garantire la diffusione e l'osservanza di principi di comportamento intesi alla salvaguardia di predetti valori, anche al fine di prevenire la commissione dei reati contemplati nell'art. 25 ter del D.Lgs. 231/01 (i c.d. reati societari). A tal fine è posto l'espresso divieto a carico dei Destinatari di porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dall'art. 25 ter del D.Lgs. 231/01 o che possano potenzialmente favorirne la commissione. Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

Art.15 – Relazioni con la Pubblica Amministrazione

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate. Manoppello Scarl, attraverso i propri dipendenti o rappresentanti, non deve promettere, richiedere, offrire o ricevere a/da Pubblici Ufficiali, Incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione, pagamenti, beni o altre utilità per promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio o in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione.

Le comunicazioni e i contatti con la committenza devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti senza ricorrere a pratiche elusive e comunque scorrette;
- completi così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della comprensione.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta del canale di contatto (lettere, telefono, quotidiani, e-mail, ecc.) più idoneo alla trasmissione dei contenuti, anche nel rispetto dei Protocolli 231 adottati.

Art.16 – Conferimento di incarichi professionali

Manoppello Scarl si impegna ad adottare criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, proporzionalità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale dei professionisti da coinvolgere.

Art.17 – Rapporti con i media

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori, anche delle Imprese Consorziate, si prestano a divulgare notizie o commenti non veritieri o non basati su fatti oggettivi.

Art.18 – Comunicazione e formazione

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del presente Codice a tutti i collaboratori, Manoppello Scarl promuoverà e curerà la diffusione e la conoscenza dello stesso e dei relativi aggiornamenti, nonché dei relativi principi e delle norme etiche, coordinandosi al riguardo con l'Organismo di Vigilanza.

Art.19 – Sanzioni

Manoppello Scarl, in relazione alla gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto convenuto, adotterà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria, secondo quanto previsto nel Sistema Disciplinare, ferma restando la facoltà di Manoppello Scarl di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

Il rispetto da parte di coloro che, a qualsiasi titolo, operano in nome e per conto della Società e da parte degli altri destinatari, ivi incluse le Società Consorziate, è garantito da specifiche clausole contrattuali aventi ad oggetto le sanzioni applicabili in caso di inosservanza del Codice Etico e del Modello.