

GENIA S.p.A. e società controllate

CODICE ETICO

INDICE

1	PREMESSE	3
1.1	I COMPORTAMENTI NON ETICI	3
1.2	IL VALORE DELLA REPUTAZIONE	3
2	PRINCIPI GENERALI	4
2.1	NON DISCRIMINAZIONE	4
2.2	RISPETTO DELLE NORME	4
2.3	CONFLITTI DI INTERESSE	4
2.4	RISERVATEZZA	4
2.5	VALORE DELLE RISORSE UMANE	4
2.6	CORRETTEZZA NEI RAPPORTI CON I DIPENDENTI	5
2.7	INTEGRITÀ DELLA PERSONA	5
3	ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA	5
3.1	ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI	5
3.2	ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS 231/01	5
4	ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI	6
4.1	REGALI, OMAGGI E BENEFICI	6
4.2	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E GLI ENTI LOCALI LE ALTRE AUTORITÀ DI REGOLAZIONE	6
4.3	DONAZIONI A SCOPO DI BENEFICENZA O FILANTROPICO	6
4.4	RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI	6
4.5	RAPPORTI CON I FORNITORI	6
4.6	CONTRIBUTI ED ALTRE SPONSORIZZAZIONI	7
4.7	CONCORRENZA E ANTITRUST	7
5	ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI	7
5.1	SELEZIONE DEL PERSONALE	7
5.2	INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	7
5.3	GESTIONE DEL PERSONALE	7
5.3.1	<i>Salute e sicurezza</i>	7
5.3.2	<i>Tutela della privacy</i>	8
5.3.3	<i>Integrità e tutela della persona</i>	8
6	ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ'	8
6.1	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI	8
6.2	CONFLITTO DI INTERESSI	8
6.3	BENI AZIENDALI	8
6.4	VERIDICITÀ DELLE DICHIARAZIONI	8
7	MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	9
7.1	DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE DEL CODICE ETICO	9
7.2	CONTROLLO ED AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO	9
7.3	SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO	9
7.4	SANZIONI	9

	<h1>CODICE ETICO</h1>	
Riferimento D.Lgs. 231/2001		Rev. 0 del 13/01/11
		Pagina 3 di 9

INTRODUZIONE

È convincimento di ogni società di GENIA (definita nel seguito con il termine generico "Genia"), che l'etica sia condizione per il successo e strumento per la promozione della propria immagine, elemento quest'ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale, in particolare per una società che opera a contatto con istituzioni pubbliche e che fornisce servizi alla cittadinanza.

A tal fine, Genia ha deciso di adottare un codice etico (il "Codice Etico") che, in linea con i principi di lealtà e onestà, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività della società stessa, fissando i principi generali.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico si applica a Genia S.p.A e alle società controllate (Genia Ambiente, Genia Energia ed ogni altra società che si deciderà di costituire). Si applica a tutti gli Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Terzi che lavorano per conto di tali società e deve servire di riferimento per tutte le procedure, linee guida, rapporti contrattuali adottati dalla Società.

Ciascun dipendente e collaboratore deve farlo presente a tutti i clienti, fornitori ed altri interlocutori con cui interagisce.

Particolare attenzione è richiesta ai Responsabili che sono chiamati a garantire che i principi trattati siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia di esempio ai propri collaboratori.

1 PREMESSE

1.1 I comportamenti non etici

Non sono etici quei comportamenti che assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto di Genia, costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti. L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra la Società ed i propri Soci, tra la Società ed i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra la Società ed i propri interlocutori istituzionali, imprenditoriali e finanziari, pubblici e privati.

1.2 Il valore della reputazione

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale di Genia, soprattutto in relazione alle attività che deve svolgere al servizio dei cittadini.

All'esterno di essa, la buona reputazione costituisce un elemento basilare di fiducia per i clienti ed i cittadini, ed un elemento di attrazione per le migliori risorse umane che hanno interesse ad operare con la Società.

Essa è altresì elemento essenziale per i rapporti con le istituzioni pubbliche e per gli interlocutori imprenditoriali e finanziari.

All'interno della Società, il perseguire la buona reputazione, consente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili elementi di conflittualità, oltre che di organizzare il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritari.

 Riferimento D.Lgs. 231/2001	CODICE ETICO	Rev. 0 del 13/01/11 Pagina 4 di 9
--	---------------------	--------------------------------------

2 PRINCIPI GENERALI

2.1 Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, Genia evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

2.2 Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti, gli amministratori e i collaboratori di Genia sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi ed i regolamenti vigenti, il presente Codice etico, il "Modello di Organizzazione gestione e controllo" secondo il D. Lgs.231/01 vigente, le procedure aziendali e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

2.3 Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse della Società, devono sempre essere ridotte al minimo le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse. Si ritiene sussistente un conflitto di interesse nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo diverso da quello perseguito da Genia, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società, o lo procuri a terzi.

2.4 Riservatezza

Genia assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti. I dipendenti, gli amministratori e collaboratori della Società devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale. Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, di controllo e di servizio, vengano a disporre di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

2.5 Valore delle risorse umane

I dipendenti e i collaboratori di Genia sono un fattore indispensabile per il successo. Per questo motivo Genia tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

Il mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, stimolante e rispettoso delle esigenze di tutti è uno dei principi di Genia, così come promuovere una politica di crescita personale e professionale per garantire uno sviluppo di carriera basato sulle competenze, la professionalità ed il merito.

La Società assicura un idoneo programma di sensibilizzazione sulle problematiche inerenti al Codice Etico.

	CODICE ETICO	
Riferimento D.Lgs. 231/2001		Rev. 0 del 13/01/11
		Pagina 5 di 9

2.6 Correttezza nei rapporti con i dipendenti

Genia garantisce che, nei rapporti gerarchici intrattenuti con i dipendenti, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità e della professionalità del dipendente. La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

2.7 Integrità della persona

Genia si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e l'igiene degli ambienti di lavoro.

3 ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA

3.1 Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali di Genia è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto e dalla legislazione vigente.

3.2 Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01

L'organo dirigente di Genia si è dotato dell'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dal D.Lgs 231/01.

L'Organismo di vigilanza è un organo della società dotato di indipendenza, di autonomia di azione e di controllo la cui attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità. Esso è posto in una posizione apicale all'interno della gerarchia aziendale ed in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione al quale riferisce di eventuali violazioni del presente Codice e delle disposizioni comprese nel "Modello Organizzativo ex D.Lgs.231/01". Esso è dotato di una continuità di azione elevata.

E' composto da membri dotati di specifica competenza e professionalità.

	<h1>CODICE ETICO</h1>	
Riferimento D.Lgs. 231/2001		Rev. 0 del 13/01/11 Pagina 6 di 9

4 ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI

4.1 Regali, omaggi e benefici

Nei rapporti con i funzionari di istituzioni pubbliche, pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblici servizi, agli amministratori, ai dipendenti e ai collaboratori della Società, è vietato dare o promettere denaro o qualsiasi utilità (ad esempio: regali, omaggi, benefici) di valore significativo sotto qualsiasi forma (fatto salvo il caso in cui questi siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini). Questo vale sia nel caso in cui la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere per trarne illecitamente vantaggio alla Società.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori non devono accettare doni, servizi, regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma che possono influire sulle azioni da intraprendere nello svolgimento delle loro mansioni lavorative.

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi.

4.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e gli Enti Locali le altre Autorità di regolazione

Nel pieno rispetto dei rispettivi ruoli e funzioni nonché con uno spirito di massima collaborazione, Genia intrattiene relazioni con amministrazioni dello Stato, Autorità garanti e di vigilanza, Enti pubblici, Enti e amministrazioni Locali, concessionari di lavori pubblici o di pubblici servizi.

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione e con le pubbliche istituzioni è riservata alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza.

In particolare, i rapporti con le Autorità garanti e di vigilanza, data la specifica rilevanza delle stesse per l'attività di Genia e per la disciplina dei mercati in cui essa opera, devono essere improntati a criteri di trasparenza e professionalità, al riconoscimento dei rispettivi ruoli, nel rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

4.3 Donazioni a scopo di beneficenza o filantropico

Eventuali donazioni a scopo di beneficenza o filantropico vengono effettuate a favore di organizzazioni ed Enti che abbiano diritto a riceverle ai sensi delle leggi vigenti.

Tali elargizioni vengono adeguatamente documentate.

4.4 Rapporti economici con partiti politici e organizzazioni sindacali

La Società si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

4.5 Rapporti con i fornitori

Gli acquisti di beni e servizi devono essere svolti con l'obiettivo del massimo vantaggio competitivo per Genia, ma considerando anche le pari opportunità per i fornitori e garantendo la massima trasparenza del processo di selezione degli stessi.

Nella scelta dei propri fornitori si tiene conto – oltre che della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità

	<h1>CODICE ETICO</h1>	
Riferimento D.Lgs. 231/2001		Rev. 0 del 13/01/11
		Pagina 7 di 9

delle prestazioni da rendere.

La Società e suoi collaboratori si impegnano a predisporre le procedure e le azioni necessarie al fine di garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto e di appalto.

4.6 Contributi ed altre sponsorizzazioni

Genia può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni senza di fini di lucro.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

4.7 Concorrenza e antitrust

Genia e i suoi collaboratori devono rispettare i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violare la legge sulla Concorrenza ed antitrust.

5 ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

5.1 Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Genia nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

5.2 Instaurazione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Prima dell'instaurazione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

5.3 Gestione del personale

Genia evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla rispondenza dei profili posseduti dai dipendenti alle esigenze della Società, nonché su considerazioni di merito.

5.3.1 Salute e sicurezza

Genia si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle normative in vigore.

	<h1>CODICE ETICO</h1>	
Riferimento D.Lgs. 231/2001		Rev. 0 del 13/01/11 Pagina 8 di 9

5.3.2 Tutela della privacy

La privacy del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

5.3.3 Integrità e tutela della persona

Genia si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze; non sono ammesse molestie sessuali.

6 ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ'

Ferme restando le obbligazioni e le previsioni della normativa e della contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico, che si riflettano sulla reputazione e sull'immagine della Società.

6.1 Gestione delle informazioni

Le informazioni della Società devono essere accessibili solo alle persone autorizzate e devono essere protette dall'indebita divulgazione; solo le persone espressamente autorizzate dalla Società possono aver accesso alle informazioni interne e sono tenute ad attenersi alle istruzioni operative aziendali.

6.2 Conflitto di interessi

Ciascun amministratore, dipendente e collaboratore è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

6.3 Beni aziendali

Ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Azienda.

6.4 Veridicità delle dichiarazioni

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a rendere dichiarazioni complete e veritiere all'autorità giudiziaria. È vietato esercitare pressioni su collaboratori affinché rendano dichiarazioni incomplete o mendaci.

	<h1>CODICE ETICO</h1>	
Riferimento D.Lgs. 231/2001		Rev. 0 del 13/01/11
		Pagina 9 di 9

7 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

7.1 Diffusione e comunicazione del Codice Etico

Genia si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come ad esempio le riunioni di informazione e formazione aziendali.

I dipendenti, gli amministratori ed i collaboratori devono essere in possesso del Codice Etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto in esso prescritto.

E' responsabilità di ciascuno, ed in particolare della Direzione, includere i contenuti del Codice Etico nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure e linee Guida aziendali.

7.2 Controllo ed aggiornamento del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare, tramite verifiche ed altre modalità, sul rispetto del Codice Etico e provvede alla revisione periodica del Codice Etico

7.3 Segnalazioni di violazione del Codice Etico

Tutte le figure coinvolte sono tenute a riferire qualsiasi violazione del Codice ai loro responsabili e all'Organismo di Vigilanza.

Eventuali segnalazioni dovranno essere rese in modo dettagliato e non daranno luogo ad alcuna forma di ritorsione.

7.4 Sanzioni

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'Azienda ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105, 2106 del Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'Azienda e può portare a sanzioni ed azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro.

Qualunque violazione accertata da parte dei principali fornitori dei principi del Codice Etico dovrà essere contestata da Genia agli stessi e consentirà alla Società medesima di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto.