

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

FINALITA'

Il Codice etico e di comportamento di Suolo e Salute individua i principi etici ed i modelli comportamentali cui devono necessariamente attenersi tutti coloro che comunque operino per conto e/o nell'interesse della Società.

Alla osservanza del Codice Etico e di Comportamento sono tenuti i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori ed i prestatori d'opera a vario titolo; nonché tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico e di Comportamento è elemento essenziale del Modello Organizzativo Gestionale (MOG) adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 231/2001 in quanto esso integra lo stesso sul piano dell'espressione e della comunicazione dei principi e delle regole di comportamento ritenuti decisivi dalla Società. Pertanto sono tenuti alla applicazione del Codice Etico e di Comportamento tutti i destinatari del predetto Modello Organizzativo Gestionale.

Tutti I destinatari sono tenuti a tutelare - attraverso i propri comportamenti - la rispettabilità e l'immagine di Suolo e Salute nonché i beni materiali ed immateriali della stessa. In nessuna circostanza la pretesa e/o il presupposto (ancorché realizzato) di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente codice.

Il Codice Etico e di Comportamento è portato a conoscenza di tutti i destinatari attraverso adeguati strumenti di comunicazione.

Il compito di vigilare sull'osservanza del Codice Etico e di Comportamento, di diffonderne i principi etici ed i valori e di chiarire gli eventuali dubbi interpretativi è demandato all'Organismo di Vigilanza istituito da Suolo e Salute ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

La violazione delle norme del presente Codice incide sui rapporti di fiducia instaurati con la Società e può portare ad azioni disciplinari e/o a risoluzioni di rapporti contrattuali secondo le modalità definite nel Modello Organizzativo Gestionale.

PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO

Tutti i destinatari del presente Codice Etico e di Comportamento nonché del MOG devono sempre agire nell'osservanza delle norme di legge, evitando di porre in essere condotte che direttamente, o indirettamente, possano integrare in termini di consumazione o di tentativo, anche solo uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I medesimi destinatari sono, inoltre, tenuti all'osservanza di comportamenti eticamente condivisi in Suolo e Salute con particolare riferimento al rispetto di tutti gli standard etici che informano il presente Codice; e ciò operando nel rispetto dei seguenti principi generali:

- Principio di legittimità morale;
- Professionalità e competenza;
- Integrità e correttezza;
- Equità ed eguaglianza;
- Trasparenza, obiettività ed imparzialità percepita;
- Diligenza;
- Trasparenza;
- Riservatezza;
- Collaborazione con tutte le altre parti interessate al processo di certificazione;
- Tutela della persona
- Tutela ambientale.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Le seguenti prescrizioni devono essere osservate durante tutte le fasi dell'attività da parte del personale qualificato presso Suolo e salute.

1. PRINCIPI GENERALI.

- 1.1. I rapporti tra dirigenti, amministratori, personale amministrativo, collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo, personale ispettivo e soggetti ispezionati sono improntati ai principi di lealtà, collaborazione e rispetto reciproco.
- 1.2. Il personale amministrativo e ispettivo non deve compiere azioni lesive, di qualsiasi natura, nei confronti dell'immagine e/o interessi delle Persone, Aziende, nonché nei confronti di Suolo e Salute.
- 1.3. Dirigenti, amministratori, personale amministrativo, collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo, personale ispettivo nonché tutti gli altri soggetti destinatari del MOG devono conformarsi alle prescrizioni in esso contenute.
- 1.4. L'attività ispettiva deve avere inizio con una fase preparatoria diretta a raccogliere tutte le informazioni necessarie e la documentazione inerente l'operatore. Le ispezioni devono interferire il meno possibile con l'attività dell'operatore controllato senza che ciò, comunque, pregiudichi le esigenze ispettive e del controllo.

2. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DI SUOLO E SALUTE

- 2.1. Il personale ispettivo nell'esercizio delle proprie funzioni ispettive non deve effettuare attività promozionali per le proprie attività e per le attività di suolo e salute srl (pubblicità, materiale informativo, ed altro).
- 2.2. Il personale amministrativo e ispettivo non deve effettuare attività concorrenziali nei confronti di Suolo e Salute.
- 2.3. Il personale amministrativo e ispettivo partecipa attivamente con la struttura nella risoluzione di eventuali problematiche collegate all'esercizio delle proprie funzioni o per risolvere specifici casi di reclami inerenti i propri ambiti operativi.
- 2.4. Il personale amministrativo e ispettivo ha l'obbligo – ed assume al riguardo specifica obbligazione - di informare tempestivamente l'OdV di Suolo e Salute ogniqualvolta venga a conoscenza di comportamenti illeciti o sospetti da parte degli operatori controllati che possano inficiare l'affidabilità e l'efficacia del sistema di certificazione.
- 2.5. Il personale amministrativo e ispettivo ha l'obbligo– ed assume al riguardo specifica obbligazione - di informare tempestivamente l'OdV di Suolo e Salute ogniqualvolta venga a conoscenza di comportamenti illeciti o sospetti da parte di collaboratori/colleghi/responsabili che possano inficiare l'affidabilità, l'imparzialità e la credibilità di Suolo e salute.

3. IMPARZIALITÀ E INDIPENDENZA

- 3.1. Il personale si impegna affinché il proprio operato nei confronti degli operatori controllati sia basato sull'acquisizione di informazioni oggettive, veritiere e verificabili.
- 3.2. Il personale ed il corpo ispettivo sono imparziali nei confronti degli operatori controllati.
- 3.3. Nell'esercizio delle sue funzioni, il personale ispettivo garantisce il principio della parità di trattamento dei soggetti ispezionati e si astiene da qualsiasi trattamento preferenziale.
- 3.4. Nell'esercizio delle sue funzioni, il personale amministrativo garantisce il principio della parità di trattamento dei soggetti controllati e si astiene da qualsiasi trattamento preferenziale.
- 3.5. Il personale ispettivo e amministrativo non accetta compensi, regalie o favori di qualsiasi natura da parte di Persone, Aziende o di loro rappresentanti.
- 3.6. Il personale ispettivo non influenza l'Azienda da sottoporre ad audit utilizzando la propria attività di ispettore per ottenere ulteriori incarichi professionali.
- 3.7. Il personale amministrativo non favorisce l'Azienda utilizzando la propria attività amministrativa per facilitare e agevolare l'attività di commercializzazione e/o lo stato di conformità aziendale.

4. CONFLITTO DI INTERESSE.

- 4.1. Il personale amministrativo e ispettivo informa Suolo e Salute su qualsiasi conflitto di interesse esistente negli ultimi tre anni in ordine alla prestazione professionale relativa alla certificazione, prima di assumerne l'incarico e allo stesso modo ogni qual volta dovesse presentarsi.
- 4.2. Il personale ispettivo si astiene da
- 4.3. partecipare ad indagini ispettive ogni volta che possano essere coinvolti direttamente e/o indirettamente interessi personali o sussistano ragioni di opportunità.
- 4.4. Il personale amministrativo si astiene dal partecipare alla gestione amministrativa ogni volta che possano essere coinvolti direttamente indirettamente interessi personali o sussistano ragioni di convenienza.
- 4.5. Il personale ispettivo si astiene dal partecipare ad indagini ispettive qualora sussistano, con il soggetto ispezionato, relazioni di parentela o di affinità, o nel caso in cui siano assistiti da professionisti che siano legati al personale ispettivo incaricato da rapporto di parentela o affinità.
- 4.6. Il personale amministrativo si astiene dal partecipare alla gestione amministrativa qualora sussistano, con il soggetto ispezionato, relazioni di parentela o di affinità, o nel caso in cui siano assistiti da professionisti che siano legati al personale ispettivo incaricato da rapporto di parentela o affinità.

5. TUTELA DELLA RISERVATEZZA

- 5.1. Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della riservatezza.
- 5.2. Tutti coloro che operano in nome e per conto di Suolo e Salute utilizzeranno le informazioni di cui sono venuti in possesso esclusivamente nei limiti strettamente necessari all'espletamento degli incarichi ricevuti; manterranno, altresì, il segreto sui processi industriali interni o dei controllati di cui sono venuti a conoscenza.
- 5.3. Similmente ci si asterrà da rapporti con gli organi di informazione, se non preventivamente autorizzati da Suolo e Salute.

6. RAPPORTI CON I DIPENDENTI ED I COLLABORATORI, TUTELE DELLA PERSONA E DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

Suolo e Salute rispetta tutti i diritti umani e civili, vieta qualsiasi forma di discriminazione tra i dipendenti ed i collaboratori, fonda le relazioni interpersonali sul rispetto, la correttezza e la collaborazione al fine di salvaguardare l'integrità e la dignità di ogni individuo.

Suolo e Salute rispetta le leggi ed i regolamenti applicabili in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e adotta processi decisionali e idonei sistemi di gestione e controllo allo scopo di:

- eliminare o ridurre dei rischi alla fonte;
- individuare pericoli, valutare e gestire i rischi non evitabili;
- programmare le misure di prevenzione dando la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure individuali;
- Fornire adeguate istruzioni di lavoro, informazione e formazione ai lavoratori.

7. RAPPORTI CON I FORNITORI

Per la scelta dei fornitori e per l'acquisto di beni e servizi sono incaricate specifiche funzioni aziendali che sono tenute a:

- Osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i fornitori ed i collaboratori esterni;
- Adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti con particolare attenzione all'idoneità tecnica e morale;
- Osservare e richiedere l'osservanza degli impegni contrattuali;
- Riferire tempestivamente eventuali violazioni del Codice Etico e di Comportamento.

8. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in Italia o all'estero, non è consentito al personale che opera per conto di Suolo e Salute di corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere ed entità, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti e privati cittadini, sia italiani che di altri Paesi, con i quali Suolo e Salute intrattiene relazioni commerciali, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità o qualsiasi altra forma di beneficio sono consentiti soltanto nei limiti del modico valore e tali da non comprometterne l'integrità e la reputazione delle parti oltre che conformi agli usi. E' vietato qualsiasi atteggiamento o comportamento finalizzato a creare ostacolo all'esercizio delle Autorità di Vigilanza, dell'Autorità Giudiziaria e degli Organismi di Accreditamento.

E' vietato indurre al compimento di atti contrari ai doveri d'ufficio i Dirigenti, i funzionari, i dipendenti e chiunque altro rappresenti od operi in nome e per conto della Pubblica Amministrazione.

9. RAPPORTI CON OPERATORI, TECNICI ED ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

Suolo e Salute rifiuta atti o metodi utilizzati per ottenere informazioni e concludere affari in violazione alle norme di legge. Suolo e Salute svolge l'attività di marketing e promozione in modo trasparente e veritiero, indicando con chiarezza le condizioni, le informazioni ed i servizi offerti. E' fatto divieto di sottoscrivere patti o accordi contrari alla legge.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Suolo e salute - in caso di violazione delle norme deontologiche - decide sanzioni adeguate e proporzionate alle violazioni. Il quadro sanzionatorio e le procedure applicabili sono quelle del MOG implementato.

Le sanzioni devono essere adeguate alla gravità dei fatti e devono tener conto della reiterazione dei comportamenti nonché delle specifiche circostanze, soggettive e oggettive, che hanno concorso a determinare l'infrazione. Oggetto di valutazione sarà il comportamento complessivo dell'interessato, l'inosservanza dei doveri e la volontarietà della condotta.