

KOLLANT S.R.L.

CODICE ETICO

Sede Legale: Via C. Colombo, 7/7A - 30030 VIGONOVO (VE) – Italy

C.F./P.IVA – Reg. Imp. Venezia IT03346320967 Numero R.E.A. VE – 327624

Uffici e Stabilimenti: Via C. Colombo, 7/7A - 30030 VIGONOVO (VE) Italy, tel.: +39 049 9983000/ Fax: +39 049 9983005
Via Ponte Giulio, 72 – 33085 Maniago (PN) Italy, tel.: +39 049 9983092/Fax: +39 049 9983005

1. CODICE ETICO, STRUTTURA E FINALITÀ

Il Codice etico è adottato dal CdA di Kollant S.r.l., unitamente al Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs 231/2001, del quale esso è parte integrante.

Esso si struttura in una parte generale, contenente i principi ai quali aderisce Kollant S.r.l., le norme di carattere generale, le sanzioni irrogabili in caso di violazione e i procedimenti per fare ricorso, e in una parte speciale, recante invece le singole disposizioni sanzionatorie relative alla violazione dei protocolli adottati.

Esso ha la finalità di conformare l'attività di Kollant S.r.l., e dunque dei Destinatari del Modello, a principi di comportamento virtuosi.

2. CODICE ETICO DI KOLLANT S.R.L.

Art. 1.

Il presente codice etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e di Gestione, di seguito "il Modello", adottato da Kollant S.r.l.

Esso contiene le regole e i principi volti a garantire l'effettività del Modello e ad informare ai principi ai quali si ispira l'attività dell'ente, con l'obiettivo che il comportamento dei Destinatari sia conforme a correttezza, lealtà, collaborazione e, in generale, improntato al rispetto della legalità.

Art. 2.

Le regole contenute nel presente codice etico sono destinate a:

1. componenti degli organi sociali di Kollant S.r.l.;
2. tutti i dipendenti e i collaboratori di Kollant S.r.l.;
3. tutte le parti contrattuali di Kollant S.r.l. (consulenti, professionisti, fornitori, ecc.);

di seguito, anche indistintamente definiti come i Destinatari.

Al fine di garantire l'attuazione e il rispetto delle regole contenute nel presente codice, Kollant S.r.l. si impegna affinché tutti i Destinatari indicati nel comma precedente ne siano a conoscenza e ricevano in modo tempestivo tutti i chiarimenti eventualmente richiesti.

L'attuazione delle regole contenute nel presente Codice è assicurata attraverso adeguate sanzioni disciplinari. Rispetto ai Destinatari che non sono soggetti al potere disciplinare di Kollant S.r.l., l'attuazione di tali regole viene assicurata mediante l'inserimento di una clausola risolutiva espressa, nei contratti con gli stessi, del seguente tenore: "il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico è da considerarsi inadempimento grave e comporta la risoluzione di diritto del contratto ex art. 1456 c.c.".

Art. 3.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme contenute nel presente Codice, nonché dei protocolli dei processi aziendali contenuti nel Modello e, in generale, delle leggi dello Stato italiano.

È fatto specifico obbligo ai Destinatari di attivarsi per la conoscenza del presente Codice e del Modello al quale esso accede.

L'ente assicura la conoscenza del presente Modello e del Codice Etico, attraverso appositi corsi di formazione, curati dall'Odv.

Art. 4.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme in materia di concorrenza e devono evitare ogni comportamento che possa determinare un'alterazione, anche minima, della stessa.

Art. 5.

I Destinatari si impegnano a svolgere le mansioni loro attribuite in modo equo ed imparziale. Deve essere evitata ogni situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale. Se essi temono che possa verificarsi una situazione siffatta, devono immediatamente informare il Consiglio di Amministrazione di Kollant S.r.l., in modo da coinvolgerlo nella gestione della situazione.

Essi devono, inoltre, informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Art. 6.

I rapporti con le controparti contrattuali di Kollant S.r.l. si improntano a principi di:

- professionalità;
- cortesia;
- onestà;
- collaborazione;

- trasparenza.

In particolare, anche a tal fine, i Destinatari rispettano i protocolli individuati nel Modello relativi ai rapporti con i soggetti esterni, che stabiliscono procedure caratterizzate da chiarezza, certezza, non discriminazione, imparzialità, trasparenza e indipendenza di giudizio.

È, inoltre, fatto divieto di:

- proporre a clienti o fornitori opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere, ovvero offrire loro ogni altra utilità, che possa procurare un indebito vantaggio;
- esporre informazioni non rispondenti al vero a clienti o fornitori, ovvero omettere di fornire informazioni dovute in base alla legge, al contratto, agli usi commerciali o alle buone pratiche commerciali;
- i Destinatari sono obbligati ad evitare in qualsiasi situazione un comportamento ingiurioso e/o minaccioso nei confronti di clienti e fornitori.
- È fatto divieto di porre in essere qualsiasi tipo di liberalità, escluse quelle di modico valore, nei confronti delle controparti contrattuali di Kollant S.r.l.
È invece consentita:
 - l'esecuzione di prestazioni a titolo gratuito, purché emerga in modo chiaro l'interesse economico ad essa sotteso;
 - l'offerta di omaggi ovvero il sostenimento di spese per intrattenimenti, purché esse siano di ragionevole valore.

Art. 7.

Kollant S.r.l. non intrattiene rapporti con persone fisiche o giuridiche implicate in attività illecite. A tal fine, i protocolli delineati nel Modello prevedono regole e meccanismi predeterminati di selezione e di gestione delle controparti contrattuali. Essi prevedono altresì, nei casi più importanti, una fase di verifica dell'OdV, precedente alla stipula del contratto.

Kollant S.r.l. acquisisce la documentazione antimafia, ove possibile, e si impegna a non stipulare contratti con soggetti colpiti da interdittive antimafia (tanto comunicazione quanto informazione antimafia).

È fatto espresso e specifico obbligo ai Destinatari di informare il CdA e l'OdV nel caso in cui sospettino che una controparte contrattuale sia coinvolta in operazioni illecite, o anche soltanto contrattualmente legata a persone fisiche o giuridiche in esse coinvolte.

Kollant S.r.l. rispetta scrupolosamente la normativa antiriciclaggio (D.lgs. n. 231/2007, come modificato dal D.lgs. n. 90/2017). A tal fine, sono istituiti degli appositi corsi di formazione ai quali i soggetti che gestiscono i flussi di denaro, in entrata e in uscita, sono tenuti a partecipare.

Art. 8.

I rapporti con gli Enti pubblici devono essere improntati ai principi di trasparenza e correttezza, e devono essere gestiti secondo il protocollo individuato nel Modello e nei documenti allegati.

Ai Destinatari, e in particolar modo ai soggetti apicali (componenti degli organi sociali, responsabili dei reparti secondo l'organigramma allegato al Modello) è fatto assoluto divieto di porre in essere qualsiasi tipo di liberalità, anche di modico valore, nei confronti di dipendenti pubblici con i quali Kollant S.r.l. dovesse entrare in contatto. È invece consentita la realizzazione di prestazioni a titolo gratuito, purché emerga in modo chiaro l'interesse economico ad essa sotteso.

Art. 9.

Nei rapporti con l'autorità giudiziaria e con le autorità di vigilanza, Kollant S.r.l. conserva in qualsiasi situazione un comportamento collaborativo, impegnandosi a prestare in ogni momento le informazioni e i chiarimenti eventualmente richiesti.

In particolare, i Destinatari sono tenuti ad effettuare una segnalazione, attraverso gli appositi canali predisposti (c.d. segnalazione Whistleblowing) ovvero all'Autorità Giudiziaria, di tutti quei fatti che possano integrare una notizia di reato.

Art. 10.

Nella gestione del personale, Kollant S.r.l. adotta i principi indicati nella Legge n. 300/1970, consentendo ai dipendenti la manifestazione del proprio pensiero, senza alcuna distinzione di opinioni politiche, sindacali, sesso, di lingua, cultura, razza.

Nessuna discriminazione può, invero, fondarsi su elementi diversi dal merito nel lavoro svolto, e in alcun modo può basarsi su opinioni politiche, sindacali, sesso, lingua, cultura, razza.

I Destinatari sono tenuti a un comportamento improntato al reciproco rispetto consono al luogo di lavoro, evitando in qualsiasi momento e in qualsiasi situazione un comportamento ingiurioso e/o minaccioso nei confronti di chiunque.

Il reclutamento del personale avviene attraverso i protocolli indicati nel Modello, idonei a garantire l'oggettività e l'imparzialità nella scelta del personale. Tale scelta deve essere orientata soltanto dal merito del soggetto sottoposto a valutazione.

Kollant S.r.l. non deve in nessun modo effettuare la scelta del personale sulla base di opinioni politiche o sindacali, sesso, lingua, cultura, razza.

Art. 11.

Kollant S.r.l. riconosce l'importanza della sicurezza sul luogo di lavoro e ne garantisce l'effettività, impegnandosi ad aumentare i livelli di sicurezza anche attraverso l'implementazione delle future nuove tecnologie, in particolare:

- eliminando i rischi o, ove ciò non sia possibile, riducendoli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al processo tecnologico;
- valutando tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- riducendo tutti i rischi alla fonte, ove possibile;
- riducendo l'impatto lesivo derivante dall'eventuale concretizzazione di un rischio;
- rispettando i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituendo ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmando le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dando priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartendo adeguate istruzioni ai lavoratori.

Al fine di assicurare quanto previsto al comma precedente, i Destinatari che ricoprono posizioni apicali si impegnano a valutare costantemente la necessità di corsi di formazione, impegnandosi a effettuare immediata segnalazione all'OdV laddove ravvisino tale necessità. Essi curano altresì il proprio aggiornamento sulle tematiche inerenti alla sicurezza sul lavoro.

Tutti i Destinatari devono rispettare i protocolli contenuti nel Modello, nonché la normativa antinfortunistica (D.lgs. n. 81/2008). Kollant S.r.l. assicura a tutti i lavoratori un'adeguata formazione sul punto e un costante aggiornamento.

I Destinatari dipendenti si obbligano altresì al rispetto dell'art. 20 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 12.

Kollant S.r.l. è attenta al rispetto dell'ambiente ed a tal fine i Destinatari si impegnano:

- al rispetto della normativa ambientale (D.lgs. n. 152/2006);
- a valutare, in ogni scelta aziendale, l'impatto ambientale delle opzioni sul campo;
- alla scrupolosa osservanza delle prescrizioni contenute nei protocolli indicati nel Modello e nei suoi allegati relativi al rischio di commissione di reati ambientali.

Kollant S.r.l. fa inoltre proprio il principio di precauzione, in base al quale, nei casi di dubbi sulla nocività o meno per l'ambiente di una determinata attività, ci si comporterà come se quell'attività avesse un rilevante impatto ambientale, con tutto ciò che consegue in punto di misure di prevenzione.

Kollant S.r.l. si impegna inoltre a:

- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire pregiudizi per l'ambiente, in luogo di misure che riparino un danno ambientale ormai cagionato;
- programmare un costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale. Anche per tale ragione l'ODV di Kollant S.r.l. assomma in sé competenze di tipo tecnico - scientifico e di carattere giuridico.

3. SANZIONI DISCIPLINARI

Un efficace sistema sanzionatorio è essenziale ai fini della parimenti efficace attuazione del Modello, anche alla luce del disposto dell'art. 6 co. 2 lett. e) e dell'art. 7 co. 4 lett. b).

Il potere disciplinare, afferente alle materie di cui al presente Modello, nei confronti dei soggetti non apicali, viene esercitato dal Consiglio di Amministrazione (ovvero dal Direttore Generale), previo parere non vincolante dell'OdV.

Il titolare del potere disciplinare provvede all'accertamento della violazione. Chiusa l'istruttoria, invia gli atti all'OdV al fine di ottenere il predetto parere.

Si è scelto di attribuire un ruolo di rilievo in tale ambito all'OdV in virtù delle sue caratteristiche di indipendenza, imparzialità, terzietà e competenza.

Nella consapevolezza della natura essenzialmente preventiva del Modello, le sanzioni disciplinari scatteranno alla semplice violazione delle prescrizioni contenute nel presente Modello, con particolare riferimento a quelle previste dai protocolli dettagliatamente illustrati nella parte speciale e a quelle contenute nel codice etico.

Ai fini dell'applicazione della sanzione non è perciò richiesto l'avvio di un procedimento penale a carico dell'ente, né che in ogni caso la violazione abbia dato luogo a conseguenze negative per l'ente stesso.

L'applicazione di una sanzione disciplinare, specie di quelle più gravi, se non può attendere la conclusione (e nemmeno semplicemente l'avvio) di un procedimento penale, non può però prescindere da un rigoroso accertamento del fatto, nel contraddittorio con l'incolpato, né dall'applicazione dei principi enunciati dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 220 del 1995), ritenuti applicabili a ogni rapporto di lavoro in cui una parte abbia il potere di incidere unilateralmente sulla sfera giuridica dell'altra, la quale si sia resa responsabile di un comportamento negligente. Si tratta dei principi di proporzionalità e del contraddittorio, ai quali si ritiene prudenzialmente di aggiungere quello di pubblicità.

Con riferimento al primo, si enunciano di seguito i principi dei quali si tiene conto nell'applicazione delle sanzioni:

- a) Gravità della violazione, intesa come:
 1. quantum di scostamento dalla condotta alternativa lecita;

2. gravità delle conseguenze della violazione, potenziali o effettive.
- b) Elemento soggettivo, che tiene conto:
1. del carattere doloso o colposo della violazione;
 2. della consapevolezza della gravità delle eventuali conseguenze.
- c) Eventuale recidiva.

Di seguito le sanzioni applicabili ai dipendenti diversi dai dirigenti.

- rimprovero verbale, applicabile alle violazioni, commesse da parte di soggetto non recidivo, che non possano qualificarsi gravi alla luce delle lett. A e B;
- rimprovero scritto, applicabile alle violazioni commesse da soggetto recidivo semplice, che non possano qualificarsi gravi alla luce delle lett. A e B;
- multa non superiore a una giornata lavorativa, applicabile alle violazioni commesse anche da soggetto non recidivo, qualificabili gravi ai sensi o della lett. A o della lett. B;
- sospensione dal servizio e dal trattamento economico fino a un massimo di dieci giorni, o fino al termine massimo indicato dal contratto collettivo applicato/applicabile al soggetto recidivo semplice, che abbia commesso una violazione grave ai sensi o della lett. A o della lett. B;
- licenziamento con preavviso, applicabile al soggetto, anche non recidivo, che abbia commesso una violazione grave sia ai sensi della lett. A sia della lett. B);
- licenziamento senza preavviso, applicabile al soggetto recidivo reiterato, fatti salvi i casi di violazioni particolarmente gravi, che abbia commesso una violazione grave sia ai sensi della lett. A sia della lett. B).

Le menzionate sanzioni vanno applicate tenendo conto, come detto, del principio del contraddittorio; per quanto concerne i dipendenti non apicali si rinvia allo Statuto dei lavoratori, Legge n. 300/1970, nonché ai contratti collettivi applicabili.

Di seguito le sanzioni applicabili ai dipendenti dirigenti (qualora esistenti).

- biasimo scritto, sarà applicato al dirigente non recidivo che abbia commesso una violazione non grave;

- licenziamento con preavviso, sarà applicato al dirigente recidivo che abbia commesso una violazione non grave o al dirigente anche non recidivo che abbia commesso una violazione grave;
- licenziamento senza preavviso, sarà applicato in caso di violazione grave soltanto ai sensi della lett. A o B al soggetto recidivo, ovvero al soggetto anche non recidivo che abbia commesso una violazione grave sia ai sensi della lett. A sia della lett. B).

Il rispetto del principio di pubblicità, infine, viene assicurato mediante l'opportuna formazione ed informazione dei Destinatari in relazione al presente Modello.