



DEFINIZIONI.

“Pail” o **“Società”**: Pail Serramenti s.r.l., con sede legale in Atessa (Ch), alla Zona Industriale C.da Saletti.

“Aree di attività a rischio”: le attività di Pail Serramenti s.r.l. maggiormente esposte al rischio di commissione di uno o più reati tassativamente previsti dal Decreto.

“Enti”: persone giuridiche, società o associazioni, anche prive di personalità giuridica, espressamente menzionate dalla rubricazione del D. Lgs. 231/2001

“CCNL”: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per il personale dipendente non dirigente e per i dirigenti ed applicati ad entrambe le categorie da parte di Pail Serramenti s.r.l.

“Decreto”: il D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successivi interventi legislativi.

“Dipendenti” o **“soggetti sottoposti all'altrui direzione e controllo”**: le persone fisiche che non rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente e che sono legate a Pail Serramenti s.r.l. da un rapporto di lavoro subordinato.

“Modello”: il Modello di organizzazione e gestione previsto dall'art. 6, comma 3, D. Lgs. 231/01.

“Organismo di Vigilanza” o **“OdV”**: organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

“Organi sociali”: il Comitato Operativo Direttivo, il Collegio Sindacale di Pail Serramenti s.r.l., nonché i relativi membri.

“P.A.”: la Pubblica Amministrazione, come da concetto desunto dal codice penale, ai sensi del quale (artt. 357, 358 e 359 c.p.) rientrano in tale categoria: i pubblici ufficiali, gli incaricati di un pubblico servizio ed i soggetti esercenti un servizio di pubblica necessità.

“Terzi destinatari”: tutti coloro i quali, direttamente od indirettamente, concorrono al raggiungimento dell'oggetto sociale di Pail Serramenti s.r.l. e dunque, a titolo meramente esemplificativo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori e partner commerciali.

“Reati” le fattispecie di reato tassativamente previste dal D. Lgs. 231/01 e da successivi interventi legislativi.

PRESENTAZIONE DI PAIL SERRAMENTI SRL

Pail Serramenti S.r.l. è un'azienda che opera nel settore merceologico della produzione di serramenti in legno ed alluminio che, per le sua tradizione, la storia profondamente legata al

Questo documento e le informazioni in esso contenute sono di proprietà della Pail Serramenti s.r.l. Senza l'autorizzazione scritta espressa dalla Pail Serramenti s.r.l., questo documento e le notizie in esso contenute non devono essere né copiate né registrate, sia in parte sia totalmente, dal destinatario, o rese disponibili per la conoscenza di terzi.

territorio d'origine e le sue dimensioni, assume un ruolo di assoluto rilievo nei confronti del mercato e del benessere della comunità nella quale opera ed è radicato.

L'azienda, fondata dal padre dell'attuale amministratore unico Amerigo Pellegrini, nasce come piccola impresa artigiana nel 1944 ad Atesa, in provincia di Chieti, ove tutt'ora ha sede. Dall'originaria realizzazione di ante per comodini e bauli da corredo si passa nel 1958 alla produzione di mobili per cucine, fino a giungere alla produzione di porte e finestre nel 1963, quando il Presidente Amerigo Pellegrini prende in mano le redini dell'attività. Il primo capannone industriale di 1000 m² viene realizzato nel 1968 e da allora la graduale e costante conquista del mercato della Pail è stata costante. La dedizione al lavoro, lo spirito di sacrificio e l'assoluta convinzione che il rispetto della persona portasse con sé qualità nella produzione, hanno costituito il sistema valoriale cui Amerigo Pellegrini ha ispirato la propria attività imprenditoriale.

Già riconosciuto Cavaliere del Lavoro nel 1990 dal Presidente della Repubblica Cossiga, il Presidente Amerigo Pellegrini è stato insignito della Medaglia d'Oro della Camera di Commercio di Chieti nel 2003 nonché della Laurea Honoris causa da parte dell'ISFOA nel 2004; nell'ambito della decennale attività benefica svolta nel Rotary di Val di Sangro, gli è stato inoltre attribuito il riconoscimento Paul Harris Fellow dal Presidente del Rotary International, Wilkinson. Da sempre impegnato personalmente in attività di beneficenza e solidarietà, il Presidente Pellegrini ha inteso altresì coinvolgere la Pail in alcuni di questi progetti: dalla stagione sportiva 1987/1988 è alla guida della Polisportiva Val di Sangro, sodalizio calcistico che ha partecipato con buoni risultati al campionato nazionale professionistico di serie C2 della FIGC e la Pail risulta esserne sponsor ufficiale; è inoltre sponsor della Pallacanestro Chieti e nel luglio 2007 la Pail ha contribuito all'acquisto di apparecchiature sanitarie per l'ospedale pediatrico di Matanza, in Argentina.

La consapevolezza di questo background di valori ha fatto sì che Pail, nel corso del tempo, abbia individuato il valore centrale della propria cultura e del proprio operare nel concetto di "qualità", intesa sia con riferimento al frutto della propria produzione, sia al rapporto con i clienti, il territorio, i propri dipendenti, partner e fornitori, identificando con esso la propria *mission* e diventando così un'azienda leader del settore.

L'aver raggiunto l'odierna posizione all'interno del mercato ha richiesto e richiede costantemente, oltre ad una corretta osservanza della legislazione interna nonché di quella dei paesi con i quali si intrattengono rapporti commerciali, il rispetto assoluto della leale concorrenza

secondo i principi di correttezza e buona fede, con particolare attenzione ai legittimi interessi che gli stakeholder hanno nei riguardi della Società (clienti, socio unico, cittadini, dipendenti, fornitori, agenti, partner commerciali, sia nazionali che internazionali).

Da tale impostazione e sistema valoriale di riferimento, ne consegue che tutti coloro i quali lavorano in Pail o per Pail, rispettino i principi etici e comportamentali adottati dall'azienda, nonchè li facciano rispettare per quanto di pertinenza rispetto al proprio ruolo ed alle proprie responsabilità.

Il riferimento ai principi del lavoro eticamente orientato è del resto oggi di tutta evidenza anche dal punto di vista strettamente normativo, giacchè il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto la responsabilità “penale” degli enti per gli illeciti compiuti da tutti coloro che operano per conto degli stessi.

L'assoluta attenzione che Pail ha da sempre rivolto e continuerà a rivolgere alla “qualità” del suo operato è quindi oggi maggiormente avvalorata da un quadro normativo che fa del rispetto delle regole e delle leggi un canone ermeneutico imprescindibile per una corretta conduzione della propria attività.

L'importanza che il D. Lgs. 231/2001 ha assunto nel quadro normativo italiano, spinge dunque Pail a definire con ulteriore chiarezza tutto l'insieme valoriale che ne costituisce l'anima affinché vengano cristallizzate le responsabilità dell'azienda sia sul versante interno che esterno.

E' questo il motivo per il quale Pail ha inteso elaborare il seguente Codice Etico, strumento attraverso la cui divulgazione, conoscenza e rispetto, l'azienda si propone di implementare la propria qualità ed il proprio riconoscimento, sia in Italia che all'estero.

La Direzione Pail

INTRODUZIONE

1.1. Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231 (d'ora in poi, per brevità, “Decreto”) recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, “Enti”), ha costituito da parte del Legislatore l'attuazione della Legge delega n. 300/2000, la quale, a sua volta, ha recepito normative sovranazionali, cioè a dire la Convenzione del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la

corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano il principio della responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto (ad es., amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza) salvo che, tra le altre condizioni, l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, per brevità "Modello").

1.2. Le Linee Guida elaborate da Confindustria.

Per l'adozione di un Modello che risulti conforme al dettato normativo, bisogna considerare le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001 elaborate da Confindustria nella sua ultima versione del 2008, prima a vedersi riconosciuta i propri dettami dal Ministero della Giustizia. Le linee guida individuano, tra le altre cose, i requisiti minimi del Codice Etico e del Modello, mediante la predisposizione di appositi protocolli organizzativi idonei a prevenire i reati contemplati nel Decreto ed a garantire il necessario controllo dell'operato dei dipendenti della società.

Con riferimento ai protocolli organizzativi su innanzi menzionati, assume un'importanza fondamentale l'adozione di un Codice Etico o di comportamento che indichi i principi generali in relazione ai quali l'ente intende conformare ed ispirare la propria azione.

1.3. Il Modello Pail e le finalità del Codice Etico.

La Pail Serramenti s.r.l., riconoscendo l'importanza delle disposizioni contenute nel D. Lgs 231/2001 e condividendo l'orientamento del Legislatore verso una politica del lavoro eticamente orientato, ha adottato un proprio Modello Organizzativo che risulti tecnicamente conforme a quanto disposto dal Decreto e che dunque sia ritenuto idoneo in caso di eventuale vaglio delle autorità competenti.

Il presente Codice Etico (d'ora in avanti, per brevità "Codice") non costituisce altro se non la prima parte del Modello adottato da Pail, con ciò essendone parte integrante e contiene, tra l'altro, i principi generali e le regole comportamentali cui la Società riconosce un alto valore etico e cui intende conformare l'operato dei propri dipendenti.

I principi etici in esso contenuti, pertanto, si conformano a quanto espresso nelle Linee Guida di Confindustria nella versione più recente portante la data del 31 marzo 2008.

1.4. Destinatari del Codice Etico

Considerata l'efficacia che il Modello deve avere per superare il vaglio di idoneità così come sancito dal Decreto, il presente Codice risulta vincolante per tutti i componenti degli organismi societari (amministratori, sindaci, dipendenti, inclusi i dirigenti) senza eccezione alcuna, nonché per tutti coloro i quali, pur avendo incarichi od operando all'esterno della Società, svolgano comunque direttamente o indirettamente attività per conto di Pail (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali, di seguito, indicati quali "Terzi Destinatari").

L'assoluta obbligatorietà dell'osservanza dei principi contenuti nel Codice, fa sì che tutti i Destinatari siano tenuti non solo al loro rispetto, ma anche ad esigere l'altrui conformazione agli stessi. Attesa questa funzione del Codice, non è contemplato alcun comportamento difforme dai principi in esso contenuti, ivi comprese eventuali azioni che si pretendano adempiute nell'interesse della Società ma in difformità dei principi contenuti nel Codice.

I Destinatari sono ad ogni modo tenuti ad osservare ed a far osservare i principi del Codice anche all'estero, in relazione e nel rispetto della legislazione vigente nonché delle differenze culturali, di tradizioni e costumi locali.

La Pail, inoltre, considera l'osservanza delle norme del Codice quale parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile.

La violazione delle prescrizioni contenute del presente Codice, considerata di particolare gravità, tra l'altro, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da Pail.

1.5. La diffusione e la formazione sul Codice Etico

La Società si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- distribuzione del documento a tutti i componenti degli Organi sociali e a tutti i dipendenti;
- affissione dello stesso in luoghi accessibili a tutti;
- messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore sul sito internet della Società e sulla intranet aziendale.

L'Organismo di Vigilanza nominato a norma del Decreto, d'intesa con il Responsabile Qualità e Ambiente nonché il Responsabile Salute, Sicurezza e Prevenzione, predispone e realizza piani di formazione sui principi del presente Codice pianificati anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo ed alla responsabilità delle risorse interessate, ovvero mediante la previsione di una formazione più intensa e caratterizzata da un più elevato grado di approfondimento per i soggetti qualificabili come "apicali" alla stregua del Decreto, nonché per quelli operanti nelle aree qualificabili come "a rischio" ai sensi del Modello.

Nei contratti con i Terzi Destinatari, è, inoltre, prevista l'introduzione di clausole e/o la sottoscrizione di dichiarazioni volte sia a formalizzare l'impegno al rispetto del Modello e del presente Codice, sia a disciplinare le sanzioni di natura contrattuale, per l'ipotesi di violazione di tale impegno.

La predisposizione di tali clausole ed il loro adeguamento agli interventi normativi intercorrenti, sarà curata direttamente dalla Direzione Amministrativa di Pail.

1.6. Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico è suddiviso in tre sezioni:

- i) Sezione prima, nella quale vengono esposti i principi etici generali che costituiscono il sistema valoriale cui si ispira l'attività della Società;
- ii) Sezione seconda, nella quale vengono dettagliatamente disciplinate le norme di comportamento dettate nei riguardi dei soggetti, ivi inclusi i Terzi Destinatari, tenuti al rispetto del presente Codice;
- iii) Sezione terza, nella quale si espone qual è il sistema attraverso il quale la Società intende dare attuazione e corretta applicazione al Codice Etico, curandone altresì il costante

miglioramento;

Con delibera del Comitato Operativo Direttivo, il Codice Etico potrà sempre essere integrato o modificato, anche sulla base di suggerimenti che possano provenire dall'Organismo di Vigilanza.

SEZIONE I: PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

In conformità a quanto previsto nelle Linee Guida di Confindustria, Pail intende stabilire i principi etici di riferimento per tutti i Destinatari.

I principi di seguito elencati rappresentano i valori imprescindibili e fondamentali cui tutti i soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico devono attenersi nel perseguimento dell'oggetto sociale della Società.

In nessun caso e senza deroga alcuna possono essere giustificati comportamenti in contrasto con i principi enucleati nel presente Codice, anche laddove chi li ponga in essere assuma di averlo fatto ad esclusivo vantaggio della Società.

I.1. Responsabilità e rispetto delle leggi

Pail Serramenti s.r.l. ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi ed esige dai propri amministratori, collaboratori, dipendenti e portatori di interesse in genere, nonché a chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza della società, il rispetto della legislazione vigente e di tutti i principi e procedure che l'azienda ha fatto proprie per mezzo del presente Codice Etico.

Gli Amministratori, i Sindaci ed il Personale di Pail, nonché i Terzi Destinatari, sono pertanto tenuti a rispettare la normativa vigente in Italia e negli altri stati in cui la Società opera, ivi inclusa quella di natura non legislativa ma che funge da codice di condotta del paese considerato.

In nessun caso e senza alcuna deroga, è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione di leggi, regolamenti od usi sia nell'ambito del territorio italiano, che in quello connesso ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

I.2. Correttezza

L'integrità morale e la correttezza sono doveri costanti di tutti coloro i quali operano in nome e per conto della Pail Serramenti s.r.l. e caratterizza i comportamenti di tutta la sua organiz-

zazione.

Da ciò ne consegue che gli Amministratori, i Sindaci ed il Personale di Pail, nonché i Terzi Destinatari, devono ispirare la propria azione evitando situazioni anche di potenziale conflitto di interessi, cioè a dire tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia o possa essere in contrasto con gli interessi e la *mission* della Società. Sono, inoltre, inaccettabili e dunque proibite le situazioni attraverso le quali un dipendente, un amministratore o altro destinatario possa trarre un vantaggio o un profitto non dovuto da opportunità che gli si siano rese manifeste a causa od in conseguenza dello svolgimento della propria attività.

Compete in primo luogo al Management dare concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

I.3. Uguaglianza ed Imparzialità

Pail disconosce e ripudia, in ossequio al principio di uguaglianza sancito dalla Costituzione Italiana, ogni forma di discriminazione basata su sesso, nazionalità, religione, opinioni personali e politiche, età, salute e condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

Nelle relazioni con i propri interlocutori, i rapporti con i soci, la gestione del personale, l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i clienti privati, con la comunità circostante e le Istituzioni, Pail evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose ed opera ispirandosi a criteri di obiettività, trasparenza ed imparzialità.

Le regole riguardanti i rapporti tra Pail e gli interlocutori sono uguali per tutti.

Il Personale che ritenga di aver subito discriminazioni può riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

I.4. Onestà

Gli Amministratori, i Sindaci il Personale di Pail, nonché i Terzi Destinatari, debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni e non devono perseguire l'utile personale o aziendale in violazione delle leggi vigenti e delle norme del presente Codice.

Nella formulazione degli accordi contrattuali con i clienti, occorre garantire che le clausole siano formulate in modo chiaro e comprensibile, assicurando il mantenimento dell'equilibrio nel sinallagma contrattuale.

I.5. Integrità

Pail non approva né giustifica alcuna azione di violenza o minaccia finalizzata all'ottenimento di comportamenti contrari alla normativa vigente o al presente Codice Etico.

I.6. Trasparenza

I collaboratori ed i dipendenti di Pail sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che, nell'impostare rapporti con la società, gli interlocutori siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. Nel rispetto del principio di trasparenza, ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni ed operazioni devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

La Società si pone come obiettivo quello di utilizzare criteri oggettivi e trasparenti per la scelta dei fornitori. Tale scelta, nel rispetto delle norme vigenti e delle procedure interne, deve avvenire in base a valutazioni oggettive relative alla competitività, alla qualità ed alle condizioni economiche praticate.

Il fornitore sarà selezionato anche in considerazione della capacità di garantire:

- il rispetto del presente Codice Etico;
- l'attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati, ove previsto;
- la disponibilità di mezzi e strutture organizzative idonei;
- il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Sono previste apposite procedure attraverso le quali documentare le fasi di selezione e di acquisto, al fine di garantire la massima trasparenza delle operazioni di valutazione e scelta dei fornitori o partner commerciali.

I.7. Efficienza, Efficacia, Economicità

Il concetto di efficienza porta con sé anche quelli di efficacia ed economicità nella gestione e nell'impiego delle risorse aziendali. L'azione di Pail, pertanto, mira a raggiungere i propri obiettivi attraverso piani strategici che massimizzino i profitti, custodendo le risorse ed i beni aziendali, nel pieno rispetto della normativa, soprattutto a tutela dei propri clienti e fornitori.

I.8. Concorrenza leale

Pail riconosce il valore assoluto della concorrenza purché ispirato ai principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti dei competitor presenti sul mercato, astenendosi da comportamenti collusivi e di abuso di posizione dominante e si impegna a denunciare agli organi competenti tutte le pratiche volte a ridurre la libera concorrenza nel mercato.

I.9. Tutela della privacy

Pail si impegna a tutelare la privacy degli Amministratori, dei Sindaci, del Personale, nonché dei Terzi Destinatari, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza del consenso scritto dell'interessato.

L'acquisizione e il trattamento, nonché la conservazione delle informazioni e dei dati personali dei dipendenti e degli altri soggetti di cui la Società disponga i dati avviene nel rispetto della riservatezza di cui al D. Lgs. 196/2003 e di specifiche procedure volte a garantire che persone e/o enti non autorizzati possano venirne a conoscenza.

I.10. Risorse Umane

Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale.

Pail attribuisce valore primario allo sviluppo professionale ed all'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, assicurando sempre il rispetto della normativa vigente in materia di diritti della personalità individuale.

Pail si impegna a non favorire forme di clientelismo e nepotismo, nonché ad evitare qualsiasi

forma diretta od indiretta di lavoro che possa coinvolgere soggetti legati al riciclaggio di denaro con provenienza illecita, al terrorismo o allo sfruttamento personale.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, in ossequio alla normativa nazionale vigente, risultando pertanto vietata ogni forma di contratto di lavoro irregolare. Il personale assunto deve essere adeguatamente formato circa le modalità di svolgimento del proprio incarico nonché dei compiti e delle responsabilità che esso comporta.

Eventuali aumenti salariali o strumenti d'incentivazione su base premiale da attribuire ai dipendenti nonché la progressione a categorie superiori sono legati, oltre che alla normativa nazionale ed alla disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a risultati conseguiti oggettivamente apprezzabili, tra cui anche la capacità in capo al dipendente di esprimere efficacemente i principi contenuti nel presente Codice.

I.11. Rapporti con la collettività e tutela ambientale

Pail riconosce alla tutela dell'ambiente un'importanza fondamentale per assicurare una crescita aziendale rispettosa del territorio.

L'impegno di Pail in tal senso consiste nella volontaria contribuzione allo sviluppo sostenibile del territorio, anche facendo ricorso alle più avanzate tecnologie nonché alle soluzioni industriali di minore impatto ambientale, pur in assenza di una specifica previsione legislativa in merito. Pail si impegna, conseguentemente, al rigoroso rispetto del D. Lgs. 152/2006 e successive modifiche e rinuncia all'acquisizione di vantaggi che le possano derivare dalla violazione, dolosa o colposa, di tali normative.

I.12. Rapporti con enti locali ed istituzioni pubbliche

L'obiettivo che persegue Pail nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è improntato a garantire la massima chiarezza e trasparenza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico. In particolare, nei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione o della funzione pubblica, la Società delega a soggetti a ciò preposti di rappresentarla e, qualora dovesse usufruire delle prestazioni di soggetti terzi, questi ultimi sono tenuti a rispettare tutte ed ogni direttiva già prevista per i dipendenti della Società. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, inoltre, la Società si impegna a ripudiare ogni forma di conflitto d'interessi anche potenziale o futuro.

I.13. Rapporti con associazioni, organizzazioni sindacali e partiti politici

Pail non eroga contributi, diretti o indiretti per il finanziamento di partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né dei loro rappresentanti o candidati. La Società, inoltre, non finanzia associazioni né effettua sponsorizzazioni di manifestazioni o congressi che abbiano la propaganda politica come finalità. Pail può riconoscere contributi e liberalità esclusivamente in favore di soggetti che abbiano finalità sociali, morali, scientifiche o culturali.

I.14. Rapporti con operatori internazionali

Pail si impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale.

A tale proposito, la Società si impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con Pail. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, Pail si impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra la Società e tali operatori.

I.15. Ripudio di ogni forma di terrorismo

Pail ripudia ogni forma di terrorismo e intende adottare, nell'ambito della propria attività, le misure idonee a prevenire il pericolo di un coinvolgimento in fatti di terrorismo, così da contribuire all'affermazione della pace tra i popoli e della democrazia.

A tal fine, la Società si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo, così come a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

I.16. Tutela della personalità individuale

Pail riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, soprattutto se volta a limitare la libertà personale, nonché ogni fenomeno di prostituzione e/o pornografia minorile.

La Società si impegna a promuovere, nell'ambito della propria attività ed in particolar modo tra i propri dipendenti, collaboratori, fornitori e partner, la condivisione dei medesimi principi.

I.17. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Pail persegue con il massimo impegno l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro. Per realizzare tale obiettivo, Pail si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e dipendenti; Pail inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri interlocutori. In seno alla propria attività produttiva, Pail si impegna ad adeguare il lavoro all'uomo, intendendo con ciò la migliore scelta delle attrezzature e dei metodi di produzione, al fine di evitare, per quanto possibile, che la ripetitività ed il meccanicismo di talune mansioni possano danneggiare lo stato psico-fisico dei propri dipendenti.

A tal fine il Management, insieme alla struttura interna deputata alla salvaguardia della sicurezza, seguendo l'evoluzione degli scenari di riferimento ed il conseguente mutamento delle minacce, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- la vigilanza del sistema di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

I principi sopra indicati sono utilizzati da Pail ai fini della individuazione e dell'adozione delle misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

I.18. Tutela della trasparenza nelle transazioni commerciali (antiriciclaggio)

Nell'ambito dei rapporti con i consulenti, i fornitori, i partner commerciali e, in genere, con le controparti contrattuali, deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede.

Gli incarichi che dovessero eventualmente conferiti ad aziende di servizi e/o persone fisiche che curino gli interessi economico/finanziari della Società devono essere redatti per iscritto, con l'indicazione dei contenuti e delle condizioni economiche pattuite.

E' necessario che le funzioni competenti assicurino il controllo della avvenuta regolarità dei pagamenti nei confronti di tutte le controparti ed, in particolare, dovrà essere precisamente verificato che vi sia coincidenza tra il soggetto a cui è intestato l'ordine e il soggetto che incassa le relative somme. Sempre a tutela della trasparenza, devono essere rispettati scrupolosamente i requisiti minimi fissati e richiesti ai fini della selezione dei soggetti offerenti i beni e/o servizi che la Società intende acquisire e gli eventuali contratti c.d. *standard* devono prevedere dei criteri di valutazione delle offerte.

SEZIONE II - PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO

II.1. Principi e norme di comportamento per i componenti degli Organi sociali

OMISSIS

II.2. Principi e norme di comportamento per il Personale Pail

OMISSIS

II.2.11. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutto il Personale ai sensi e per gli effetti della legge applicabile. La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

II.3. Principi e norme di comportamento per i Terzi Destinatari

Oltre che ai componenti degli Organi sociali ed al Personale, il presente Codice Etico ed il

Modello si applicano anche ai Terzi Destinatari, intendendosi con tale qualifica fare riferimento ai soggetti, esterni alla Società, che operino, direttamente o indirettamente, per Pail (a titolo esemplificativo e non esaustivo, procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, partner commerciali).

Questi ultimi sono pertanto obbligati al rispetto delle disposizioni del Modello e del presente Codice ed, in particolare, nei limiti delle rispettive competenze e responsabilità, dei principi etici di riferimento (cfr., Sezione I).

In assenza del formale consenso ottenuto dal Terzo Destinatario al rispetto delle norme del presente Codice Etico, Pail non concluderà e/o non proseguirà alcun rapporto con esso. A tal fine, è previsto l'inserimento, nelle lettere di incarico e/o negli accordi negoziali, di apposite clausole volte a confermare l'obbligo del Terzo Destinatario di conformarsi pienamente al presente Codice, nonché a prevedere, in caso di violazione, una diffida al puntuale rispetto del Modello ovvero l'applicazione di penali o, ancora, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Per i rapporti contrattuali già in essere al momento dell'entrata in vigore del presente Codice Etico, Pail provvede a far sottoscrivere al Terzo Destinatario un'apposita nota informativa integrativa avente il contenuto sopra indicato.

II.4. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza

I componenti degli organi sociali, il Personale ed i Terzi Destinatari sono tenuti a dare tempestiva informazione all'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, 'OdV'), quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali, nell'ambito dell'attività di Pail, di norme di legge o regolamenti, del Modello, del presente Codice Etico, delle procedure interne.

OMISSIS

Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate sia a mezzo mail (all'indirizzo organismodivigilanza@pailserramenti.com) e sia per iscritto all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Pail Serramenti S.r.l., C.da Saletti – 66041 – ATESSA (Ch)

In ogni caso, l'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora questa sia identificata, non possa essere oggetto, in virtù di suddetta azione, di discriminazioni od altro comportamento atto a turbarne il godimento dei propri diritti, salvo le comunicazione che vengano eventualmente imposte dalla legge.

SEZIONE III. OSSERVANZA E CONTROLLO SULL'EFFICACIA DEL CODICE ETICO

III.1. Compiti dell'Organismo di Vigilanza

OMISSIS

III.2. Violazioni del Codice Etico e relative sanzioni.

OMISSIS

Con riguardo agli altri soggetti (c.d. Terzi Destinatari) tenuti al rispetto del presente Codice Etico e, comunque, del Modello, in virtù di apposite clausole inserite nei relativi rapporti contrattuali, l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme contenute nel presente Codice Etico, comporta l'irrogazione delle sanzioni della diffida, dell'applicazione di una penale o della risoluzione del contratto.

III.3. Segnalazione di eventuali violazioni del Codice Etico

OMISSIS