



# **LUCA FALDUTO & PARTNERS S.R.L.**

## **- Codice Etico -**

Approvato dall'Amministratore Unico il 22/01/2024

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>Art. 1 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE</b> .....	<b>5</b>
<b>Art. 2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO</b> .....	<b>6</b>
<i>Art. 2.1 Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti</i> .....	6
<i>Art. 2.2 Ripudio di ogni discriminazione</i> .....	6
<i>Art. 2.3 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità</i> .....	6
<i>Art. 2.4 Trasparenze ed etica degli affari</i> .....	7
<i>Art. 2.5 Qualità</i> .....	7
<i>Art. 2.6 Diversità</i> .....	7
<i>Art. 2.7 Legalità e contrasto della criminalità</i> .....	7
<b>Art. 3 NORME DI COMPORTAMENTO</b> .....	<b>9</b>
<i>Art. 3.1 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni</i> .....	9
<i>Art. 3.2 Rapporti con i fornitori</i> .....	9
<i>Art. 3.3 Politiche di selezione e gestione delle risorse umane</i> .....	9
3.4. <i>Tutela della privacy</i> .....	10
3.5 <i>Ambiente di lavoro</i> .....	10
3.6 <i>Cultura della sicurezza e tutela della salute</i> .....	11
3.7 <i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione e altri soggetti terzi</i> .....	12
3.8 <i>Regole di condotta nei confronti dei partner commerciali</i> .....	12
3.9 <i>Salvaguardia dei beni della Società</i> .....	12
3.10 <i>Attività collaterali</i> .....	12
3.11 <i>Ambiente</i> .....	13
3.12 <i>Regali, omaggi e benefici</i> .....	13
<b>Art. 4 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE</b> .....	<b>14</b>
4.1 <i>Principi organizzativi</i> .....	14
4.2 <i>Controlli e verifiche</i> .....	14
4.3 <i>Vigilanza in materia di attuazione del Codice</i> .....	14
4.4 <i>Segnalazione di violazione del Codice Etico e tutela del segnalante</i> .....	15
4.5 <i>Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni</i> .....	15

## PREMESSA

La società *Luca Falduto & Partners S.r.l.* (di seguito, anche “**LF&P**”, la “**Società**”, l’“**Azienda**” ovvero l’“**Organizzazione**”), ha iniziato a svolgere la sua attività nel 2018.

Si occupa principalmente di ristrutturazione di edifici residenziali e commerciali di elevato pregio nel territorio Milanese e della Brianza. L’attività si è consolidata con un’attenzione sempre focalizzata sulla sostenibilità, il risparmio energetico e la sicurezza sul lavoro.

Importanti partnership nel settore del servizio energia permettono, infatti, alla Luca Falduto & Partners S.r.l. di poter offrire un intervento mirato, volto a garantire gli obiettivi di manutenzione edile e risparmio energetico dell’immobile, il che consente di aumentare sensibilmente il valore economico oltre ad abbattere drasticamente consumi, costi di gestione e riducendo l’impatto ambientale.

LF&P, nello svolgimento della propria attività, rispetta le leggi dello Stato e le norme regolamentari del settore in cui opera, consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo di una economia globale sana, inclusiva e sostenibile, rispettosa dei diritti umani del lavoro e della salvaguardia dell’ambiente ed alla crescita civile del paese.

LF&P crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell’agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Ogni comportamento di LF&P deve essere attento e rispettoso di ogni forma di diversità, comportamenti anche solo parzialmente interpretabili come discriminatori sono inammissibili.

La Società adotta e promuove politiche di sostenibilità e di responsabilità sociale d’impresa, affinché le decisioni e le azioni tengano in considerazione le sollecitazioni delle comunità di riferimento e promuove l’adozione di strumenti che favoriscano un dialogo trasparente con gli stakeholder.

Il presente documento, denominato Codice Etico, regola il complesso di diritti e responsabilità che LF&P assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

Il Codice Etico ha, inoltre, lo scopo di introdurre e rendere vincolanti per l’Azienda i principi e le regole di condotta rilevanti ai fini della ragionevole prevenzione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall’Azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell’art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall’Azienda ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 7 (Sanzioni disciplinari) della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sui collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all’organizzazione.

Quanto alle ditte subappaltatrici, collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi (più sotto specificati tra i destinatari) che prestano la propria attività in favore dell’Azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico o, comunque, l’adesione alle disposizioni

e ai principi in esso previsti rappresentano una *conditio sine qua non* della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Società e tali soggetti. Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto fin qui descritto, eventuali violazioni da parte dei “Destinatari”, di cui al paragrafo successivo, di specifiche disposizioni del Codice Etico, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell’Azienda dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono, altresì, essere individuate *ex ante* come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa).

## Art. 1 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (di seguito, anche il “**Codice**”) costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l’adempimento delle prestazioni lavorative, il comportamento nell’ambiente di lavoro e, in generale tutte le attività svolte per il perseguimento della *Mission* della Società. I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per LF&P e per tutte le persone che operino in nome o per conto della Società, legate ad essa ed ai suoi settori da rapporti organici o di lavoro, anche se occasionali o di semplice collaborazione, di seguito definiti congiuntamente come i “**Destinatari**”, ovvero:

- Organo amministrativo e Soci.
- Membri componenti degli organi collegiali e di controllo.
- Dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato).
- Collaboratori a progetto.
- Consulenti.
- Fornitori di beni e servizi.
- Ditte subappaltatrici.
- Qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente o coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con l’Azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi.

I Destinatari del Codice Etico sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti. Il Codice Etico sarà messo a loro disposizione, secondo quanto di seguito specificato.

L’Organo amministrativo ovvero un delegato da parte di quest’ultimo, si fa carico dell’effettiva attuazione del Codice Etico e della diffusione dello stesso all’interno ed all’esterno dell’organizzazione.

I dipendenti aziendali, oltre al rispetto di per sé dovuto alle normative vigenti ed alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, ove applicabile, si impegnano a adeguare le modalità di prestazione dell’attività lavorativa alle finalità ed alle disposizioni previste dal Codice Etico.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con l’Azienda è rappresentata dal rispetto, da parte degli altri destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel Codice Etico.

In tal senso, al momento della stipula dei contratti o di accordi con gli altri destinatari, l’Azienda dota i suoi interlocutori di una copia del presente documento o indica il riferimento sul sito *web* per una sua visione.

## **Art. 2 PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO**

### ***Art. 2.1 Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti***

LF&P si impegna a realizzare e fornire servizi di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, governative ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

LF&P opera nel rigoroso rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte ed i luoghi in cui esse operano.

Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la nostra organizzazione.

### ***Art. 2.2 Ripudio di ogni discriminazione***

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con le parti interessate (gestione del personale ed organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori incluse le ditte subappaltatrici, rapporto con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la Società evita ogni discriminazione in base all'età, sesso, sessualità, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.

### ***Art. 2.3 Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell'autorità***

LF&P riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

L'Azienda pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità ed il contributo individuale delle persone, dando continuità ad uno stile di relazione che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale.

Contestualmente la Società pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori e la costituzione di una identità aziendale ed il relativo senso di appartenenza.

Tale valore si traduce:

- nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità del singolo mediante la graduale responsabilizzazione del personale;
- nella realizzazione di un sistema di relazione che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico;
- nello sforzo quotidiano finalizzato alla condivisione di competenze e conoscenze anche attraverso l'utilizzo di sistemi innovativi.

LF&P attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della propria organizzazione, contribuendo allo sviluppo della stessa in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'Azienda è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione al lavoro, lealtà, spirito di collaborazione, rispetto reciproco, senso di appartenenza e moralità.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e che sia evitata ogni forma di abuso: in particolare l'Azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Tali valori devono essere, in ogni caso, salvaguardati nell'effettuare scelte in merito all'organizzazione del lavoro.

#### ***Art. 2.4 Trasparenze ed etica degli affari***

La storia, l'identità ed i valori di LF&P si declinano in un'etica degli affari fondata su:

- affidabilità, intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti;
- trasparenza conseguente alla concezione del ruolo sociale che impone non solo il rispetto di principi e di lavori etici ma anche la messa in atto di modalità che consentano alle comunità di riferimento ed agli attori sociali di poter disporre delle informazioni per poterne ricostruire l'operato;
- correttezza in ambito contrattuale evitando che, nei rapporti in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'Azienda cerchi di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisi al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nei quali l'interlocutore si sia venuto a trovare;
- tutela della concorrenza astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

#### ***Art. 2.5 Qualità***

La qualità è un elemento distintivo di LF&P che si impegna ed è responsabile nell'assicurare la qualità in ogni attività, in coerenza con la sua strategia a lungo termine.

Le attività sono poste in essere dall'Azienda mediante un insieme di processi gestiti attraverso un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e miglioramento del servizio.

#### ***Art. 2.6 Diversità***

LF&P esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone, pertanto l'organizzazione:

- garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro minorile e infantile, delle libertà e dei diritti dei lavoratori;
- garantisce le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali;
- non tollera violazioni dei diritti umani;
- promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.

In particolare, l'Azienda condanna ogni qualsiasi forma di discriminazione sulla base dell'appartenenza di genere, etnica, politica e religiosa.

#### ***Art. 2.7 Legalità e contrasto della criminalità***

LF&P crede profondamente nei valori democratici e della legalità e si impegna, senza alcuna eccezione, a prevenire operazioni di riciclaggio, autoriciclaggio, di finanziamento del terrorismo

e di impiego di capitali di provenienza illecita, perseguendo politiche aziendali ed attuando tutti i controlli volti a fronteggiare il compimento di questi reati.

La Società, consapevole dell'enorme danno alla collettività che può essere dovuto alla presenza di infiltrazioni mafiose o altre forme di criminalità nel mondo degli affari, si impegna ad attuare la normativa vigente in materia di antimafia ed a escludere, conformemente alla normativa vigente, ogni forma di rapporto con qualsiasi soggetto condannato per attività di criminalità organizzata da parte delle competenti autorità giudiziarie o sottoposto a procedimenti con valori interdettivi.

I Destinatari del Codice Etico, pertanto, sono tenuti a rispettare in maniera inderogabile le direttive della Società e le disposizioni previste dalla legge per evitare che le attività svolte possano essere utilizzate allo scopo di impiego di capitali di provenienza illecita, riciclaggio dei proventi di attività criminose, autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo e, in particolare, il D.Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007 ed il D.Lgs. n. 109 del 23 giugno 2007 e s.m.i., e, in materia di lotta alla criminalità organizzata, il D.Lgs. n. 159/2011 s.m.i. (Codice Antimafia).

Dipendenti e Collaboratori coinvolti nell'attività di gestione della contabilità generale, fornitori e clienti devono altresì rispettare le norme riguardanti le limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore contenute nel D.Lgs. n. 231/07 e s.m.i..



## **Art. 3 NORME DI COMPORTAMENTO**

### ***Art. 3.1 Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni***

I Destinatari si impegnano a comunicare all'esterno informazioni veritiere e trasparenti; coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione della Società verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso i Destinatari del Codice si prestano a divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi, sia riguardanti le attività della Società, sia le relazioni esterne da essa intraprese in generale.

I Destinatari non possono rilasciare interviste destinate alla diffusione, con qualunque mezzo, di informazioni riservate, apprese nell'ambito dell'attività svolta per conto e nell'interesse di LF&P, o lesive dei diritti e interessi di LF&P e dei suoi rappresentanti.

### ***Art. 3.2 Rapporti con i fornitori***

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla legalità, alla lealtà, all'imparzialità ed al rispetto dei principi di sostenibilità, integrità e riservatezza. LF&P si impegna a richiedere ai propri fornitori, incluse le ditte appaltatrici ed ai propri collaboratori esterni, il rispetto dei principi comportamentali corrispondenti ai propri; ogni fornitore, ditta subappaltatrice, *partner* commerciale o collaboratore esterno dovrà essere informato dell'esistenza del Codice e dei relativi impegni. La selezione dei fornitori, con particolare riferimento alle ditte subappaltatrici si basa sulla uniformità e l'equità di trattamento, garantendo la massima trasparenza ed efficienza attraverso una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire beni e servizi a livello adeguato; la Società, escludendo qualsiasi discriminazione, utilizza esclusivamente i criteri legati ai requisiti della professionalità, dell'esperienza, della qualità, della lealtà, della sicurezza e tutela dell'ambiente.

### ***Art. 3.3 Politiche di selezione e gestione delle risorse umane***

Le risorse umane sono considerate elemento essenziale per l'esistenza della Società, la quale riconosce l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca.

Nell'ambito della propria attività lavorativa, le persone dell'Azienda sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il Modello 231 e le leggi vigenti. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'Azienda, per le sue iniziative e costituisce valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta.

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi dalle esigenze specifiche della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore deve ricevere esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi ed alle normative e comportamenti per i rischi connessi alla salute personale. Tutto il personale deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone, a tal fine LF&P vieta di ricercare informazioni o effettuare indagini sulle opinioni, i gusti personali e, in generale, sugli aspetti privati dei dipendenti o collaboratori. Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane, anche per l'accesso a ruoli o incarichi diversi, sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle risorse. Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita, anche attraverso la partecipazione del personale ad iniziative di formazione. Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice. LF&P e i dipendenti e/o collaboratori si impegnano reciprocamente ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e/o di collaborazione secondo quanto previsto dal Codice, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

### **3.4. Tutela della privacy**

Nel trattamento dei dati del proprio personale, l'Azienda si attiene alle disposizioni contenute nel Regolamento europeo 679/2016 (GDPR) ed al "*Codice in materia di protezione dei dati personali*" (D.Lgs. n. 196 del 2003). Con riguardo al trattamento dei dati personali, la Società si impegna a trattare i dati in modo lecito, corretto, esatto, pertinente e non eccedente, garantendo i diritti dell'interessato e mettendo in atto specifiche cautele volte ad informare ciascun dipendente e collaboratore incaricato del trattamento, sulla natura del trattamento, sulle sue modalità e sugli ambiti di comunicazione.

Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso specifico al trattamento dei loro dati personali. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali ed in generale la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori.

La stessa procedura viene applicata anche per la gestione telematica delle informazioni e dei dati personali.

### **3.5 Ambiente di lavoro**

LF&P si impegna a garantire che le proprie risorse umane svolgano l'attività lavorativa in un ambiente di lavoro inclusivo, sereno e rispettoso delle esigenze di tutti, favorendo lo sviluppo di relazioni umane e professionali proficue e durature, al fine di un ottimale raggiungimento degli obiettivi e delle finalità della Società.

L'Organizzazione considera rilevante il riconoscimento e la promozione delle diversità, in quanto ogni individuo rappresenta una fonte di benessere organizzativo.

I dipendenti devono contribuire attivamente alla costruzione del rispetto reciproco, mostrando sensibilità e attenzione verso i colleghi. A tal fine, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono vietati:

- comportamenti offensivi e violenti verso colleghi e/o sottoposti;
- comportamenti intimidatori e molesti anche attraverso l'abuso della posizione gerarchica, che tendano a creare un ambiente di lavoro ostile nei confronti dei colleghi, ivi comprese le pratiche legate al *mobbing*;

- atteggiamenti ingiustificati che possano in qualche modo interferire negativamente nelle prestazioni lavorative dei colleghi.

### ***3.6 Cultura della sicurezza e tutela della salute***

LF&P adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa con particolare riferimento a quanto dispone il D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.. L'organizzazione si impegna al più scrupoloso rispetto di tutte le normative riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro per i dipendenti, i collaboratori e gli utenti. In particolare:

- definisce le procedure operative da seguire e coordina le attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- monitora l'applicazione delle normative vigenti anche attraverso la verifica della realizzazione dei documenti di valutazione dei rischi e la definizione di procedure di lavorazione in linea con gli standard di sicurezza vigenti;
- monitora costantemente le innovazioni legislative e si adopera per la loro implementazione.

LF&P, inoltre, si impegna a monitorare nella esecuzione dei contratti, il rispetto della normativa vigente, con particolare riferimento a:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni operative, nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici dell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e di erogazione del servizio, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è oppure è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero di lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- La priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuali;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e spostamento ove possibile ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, i propositi, il RLS e di tutto il personale;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e del RLS;

- la programmazione delle misure ritenute opportune al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti con particolare riguardo agli eventuali dispositivi di sicurezza in conformità all'indicazione dei rispettivi fabbricanti;
- le adeguate istruzioni ai dipendenti, ai collaboratori ed agli utenti e formazione agli stessi secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato al personale.

### ***3.7 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e altri soggetti terzi***

I rapporti tra la Società e le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche sono improntati ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutato qualsiasi tipo di comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel Codice.

### ***3.8 Regole di condotta nei confronti dei partner commerciali***

LF&P sviluppa relazioni di *partnership* con controparti di consolidata reputazione ed esperienza, selezionate con criteri improntati ai principi di trasparenza, efficienza ed apertura al mercato, impostando tali rapporti al rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice. La Società promuove con i *partner* accordi ispirati ai principi di trasparenza, collaborazione, valorizzazione delle sinergie ed al reciproco impegno a non sfruttare situazioni di dipendenza o debolezza della controparte. LF&P richiede inoltre ai propri *partners* il rispetto delle altre regole di condotta eventualmente predisposte e comunicate da parte della Società e la cui violazione potrà dare luogo a specifiche sanzioni.

### ***3.9 Salvaguardia dei beni della Società***

Tutti i Destinatari del Codice Etico sono tenuti a salvaguardare i beni della Società identificabili nei beni mobili e immobili, inclusi impianti ed attrezzature, nonché le risorse informatiche e tecnologiche, inclusa la posta elettronica ed i supporti informatici. L'utilizzazione degli stessi dovrà essere responsabile e diligente, nonché in linea con le indicazioni fornite dalla Società e quanto previsto dalle *Best Practice* in materia di sicurezza informatica e *cybersecurity*.

### ***3.10 Attività collaterali***

Qualora non siano legati da vincolo di esclusività, i Destinatari, ottemperati gli impegni verso LF&P, sono liberi di svolgere altre attività; tuttavia, essi si impegnano a non intraprendere in favore di soggetti diversi dalla Società alcuna attività che possa risultare inopportuna, impropria, di ostacolo, limitativa o lesiva dei doveri e/o degli impegni assunti verso LF&P. In ogni caso i Destinatari, finché sono vincolati dal Codice, non possono utilizzare i beni della Società, nonché i dati o le notizie di carattere organizzativo, amministrativo, gestionale o simili, appresi nell'ambito dell'attività in favore della Società, per prestare servizi in favore di altri soggetti, ovvero ottenerne compensi in denaro o altre utilità.

### **3.11 Ambiente**

LF&P si impegna a perseguire la tutela dell'ambiente attraverso il rispetto della legislazione e della normativa nazionale e comunitaria. Si impegna, altresì a realizzare la prevenzione degli inquinamenti ed a diffondere la sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori alle tematiche ambientali.

### **3.12 Regali, omaggi e benefici**

Nessuna persona dell'Azienda può elargire denaro oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione a scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi personali o per la Società stessa.

Non è ammessa alcuna forma di regalo 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 attività collegabile all'Azienda.

In tal senso si considera come regalo una “normale pratica commerciale o di cortesia” del valore inferiore ad € 100,00.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri o a loro familiari che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio allo scopo di ottenere trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o vantaggi di vario genere.

Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio: non solo beni materiali ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a convegni, corsi di formazione, promessa di un'offerta di lavoro etc..

Quanto sopra non può essere eluso ricorrendo a terzi: a tale riguardo si considerano infatti atti di corruzione non solo i pagamenti illeciti fatti direttamente agli enti o ai loro dipendenti ma anche i pagamenti illeciti fatti a persone che agiscono per conto di tali enti.

In occasione di ricorrenze, anniversari e/o festività è consentita la donazione di beni purché di modesta entità e comunque nei limiti deliberati dall'Organo amministrativo previa comunicazione all'OdV ex D.Lgs. n. 231/01 documentata in modo adeguato al fine di consentire le opportune verifiche.

Qualora una persona dell'Azienda, invece, riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione richieste esplicite o implicite di benefici ne informa immediatamente l'Organo amministrativo o il soggetto cui sia tenuto a riferire per l'adozione di opportune verifiche ed iniziative.

## **Art. 4 MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE**

### ***4.1 Principi organizzativi***

LF&P assicura che il sistema organizzativo sia fondato sul criterio di separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla. In particolare, l'Organizzazione rende tutte le operazioni verificabili perché registrate.

LF&P vincola coloro che svolgono la funzione di revisione alla veridicità e correttezza dei dati e delle informazioni.

Ogni operazione e/o attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata, verificabile, in conformità al principio di tracciabilità ed alle procedure aziendali secondo i criteri di prudenza e a tutela degli interessi aziendali.

Le procedure aziendali devono consentire l'effettuazione di controlli sulle operazioni, sui processi autorizzativi e sull'esecuzione delle operazioni medesime.

Ogni collaboratore che effettua operazioni aventi come oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili come appartenenti alla Società deve fornire ragionevolmente le opportune evidenze al fine di consentire la verifica delle suddette operazioni.

### ***4.2 Controlli e verifiche***

LF&P garantisce la disponibilità, attraverso le persone competenti, a fornire tutte le informazioni e la visione dei documenti, e richieste necessarie agli organi di revisione e di controllo.

LF&P garantisce l'accessibilità a tutte le informazioni ed ai documenti agli aventi diritto e fornisce, attraverso la disponibilità dei propri amministratori e dipendenti, responsabili per la loro funzione, tutte le informazioni che favoriscono l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

LF&P vieta ai propri amministratori e dipendenti e/o collaboratori di rendere dichiarazioni false piuttosto che la presentazione di documenti falsi o attestanti situazioni non vere, anche attraverso sistemi informatici, con lo scopo di percepire indebitamente fondi pubblici e/o ottenere e mantenere eventuali agevolazioni.

### ***4.3 Vigilanza in materia di attuazione del Codice***

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico ricade su:

- Organo amministrativo;
- coordinatori;
- Organismo di Vigilanza: quest'organo, in particolare, oltre a monitorare il rispetto del Codice Etico, avendo a tale fine accesso a tutte le fonti di informazione dell'Azienda, suggerisce gli opportuni aggiornamenti del Codice, anche sulla base di segnalazioni ricevute dal personale.

Competono all'OdV i seguenti compiti:

- comunicare all'Organo amministrativo per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure allo scopo di garantire la coerenza con il Codice Etico;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico: a tal fine l'OdV formula le opportune proposte all'Organo amministrativo che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

L'OdV mantiene i requisiti di autonomia ed indipendenza, assume poteri di indagine e controllo nonché poteri di iniziativa per l'espletamento delle funzioni assegnate.

#### ***4.4 Segnalazione di violazione del Codice Etico e tutela del segnalante***

LF&P adotta una specifica procedura per la ricezione, la gestione, l'analisi e trattamento di segnalazioni di violazioni delle norme comportamentali prescritte dal Codice. La procedura, sviluppata in piena conformità con il D. Lgs. n. 24 del 2023 comunemente definito come normativa "Whistleblowing", assicura il massimo grado di confidenzialità e riservatezza nel trattamento delle segnalazioni, mantenendone riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge prevedendo, inoltre, una espressa introduzione del divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

I destinatari del Codice sono tenuti a segnalare, per senso di responsabilità e lealtà nei confronti dell'Azienda e con le modalità stabilite nella procedura, le eventuali potenziali violazioni di cui siano a conoscenza.

Nel caso di segnalazioni palesemente infondate e strumentali all'ottenimento di vantaggi da parte del segnalante saranno adottati conseguenti provvedimenti, nel rispetto della normativa applicabile.

I canali a disposizione per effettuare segnalazioni di potenziali violazioni delle disposizioni contenute nel Codice Etico sono:

- e-mail: [odv@flpartners.it](mailto:odv@flpartners.it)
- Posta ordinaria: Luca Falduto & Partners Srl, Organismo di Vigilanza, Via Philips n. 12, 20900 - Monza (MB).

#### ***4.5 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni***

Le disposizioni del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'Azienda.

La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra la Società e gli autori della violazione, siano essi dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Per i dettagli del sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, si faccia riferimento al Modello 231 adottato dall'Azienda.

In generale, le violazioni saranno perseguite nei seguenti termini:

- per quanto concerne i dipendenti (ivi compresi membri degli organi sociali e dell'OdV stesso) attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di spiegare il suo comportamento;
- per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti, fornitori ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.

È fatto salvo, inoltre, l'eventuale risarcimento dei danni di cui la Società dovesse soffrire per effetto della violazione da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel Codice Etico.