



# CODICE ETICO

**Prima Edizione**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 07 03 2019

**INDICE SOMMARIO**

<b>1</b>	<b>CASTELLINI OFFICINE MECCANICHE .</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>I Destinatari del Codice Etico della Società</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>I principi fondamentali</b>	<b>4</b>
4.1	Il rispetto delle leggi.....	4
4.2	Dignità, uguaglianza ed integrità.....	4
4.3	Efficacia, efficienza ed economicità.....	5
4.4	Diligenza professionale e spirito di collaborazione.....	5
4.5	Tracciabilità.....	5
4.6	Riservatezza dei dati sensibili.....	5
4.7	Conflitti di interesse.....	6
<b>5</b>	<b>Rapporti interni</b> .....	<b>6</b>
5.1	Selezione e gestione del personale (Dipendenti, Dirigenti e Collaboratori).....	6
<b>6</b>	<b>Rapporti esterni</b> .....	<b>7</b>
6.1	Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di vigilanza.....	7
6.2	Rapporti con partiti politici ed organizzazioni sindacali e associazioni di categoria ..	8
6.3	Donativi, benefici o altre utilità.....	9
6.4	Rapporti con i Fornitori di beni e servizi.....	9
6.5	Gestione dei Rapporti con i Clienti.....	9
6.6	Prevenzione dei delitti di criminalità organizzata e rispetto dei programmi di sanzioni economiche e commerciali.....	10
<b>7</b>	<b>Circolazione delle informazioni verso l'esterno</b> .....	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>Dati contabili</b> .....	<b>11</b>
8.1	Rispetto dei principi.....	11
8.2	Tracciabilità.....	11
8.3	Prevenzione dei delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio.....	12
<b>9</b>	<b>Salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente</b> .....	<b>12</b>
9.1	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	12
9.2	Tutela ambientale.....	14
<b>10</b>	<b>Regole di attuazione</b> .....	<b>14</b>
10.1	Adozione e diffusione del Codice Etico della Società.....	14
10.2	Modifica ed entrata in vigore del Codice Etico.....	14
<b>11</b>	<b>Vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Codice Etico</b> .....	<b>15</b>
<b>12</b>	<b>Misure disciplinari per violazioni del Codice Etico</b> .....	<b>15</b>
12.1	Violazioni del Codice Etico.....	15
12.2	Segnalazioni.....	15

## **1 CASTELLINI OFFICINE MECCANICHE S.r.l.**

Castellini Officine Meccaniche viene fondata nel 1949 da Giuseppe Castellini. Partita da produzioni tipiche del dopoguerra, l'azienda ha sempre più sviluppato il proprio valore tecnologico fino a specializzarsi nella costruzione e progettazione di impianti e componenti di precisione per l'industria petrolchimica, chimica, siderurgica e nucleare.

Questo valore, insieme al fondamentale contributo della risorsa umana, hanno consentito risultati tali dal posizionare Castellini Officine Meccaniche ai vertici del suo settore. Prestigiosi gruppi industriali ci hanno accreditato la loro preferenza, a testimonianza del nostro impegno e della qualità delle nostre forniture.

Note di carattere amministrativo

Denominazione dell'azienda	<b>Castellini Officine Meccaniche S.r.l.</b>
Sede legale ed operativa 1	Via Privata Giuseppe Castellini, 2, 25046 Cazzago San Martino, BS
Numero di telefono	030 - 7256211
Numero di fax	030 - 7256233

## **2 Premessa**

Il presente Codice Etico (di seguito "Codice") è stato approvato dall'Organo Dirigente di Castellini Officine Meccaniche data **9 dicembre 2019** nella convinzione che l'attività di impresa non possa essere slegata dall'etica nella conduzione degli affari e dal rispetto della legge.

Il valore e l'importanza del presente Codice sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*" (d'ora in avanti anche il "Decreto" o "D.lgs. 231/2001"). In aggiunta al presente Codice, Castellini Officine Meccaniche ha adottato ai sensi del citato Decreto il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui il presente Codice costituisce parte integrante e che tiene in espressa considerazione le disposizioni di cui alla norma internazionale UNI ISO 37001 "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione" (edizione ottobre 2016).

### **3 I Destinatari del Codice Etico della Società**

La Società ha adottato il presente Codice per formalizzare i valori etici fondamentali ai quali si ispira e ai quali l'Organo Dirigente, i Dipendenti, i Dirigenti, nonché i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, (coinvolti anche di fatto nelle attività del Gruppo considerate a rischio ai fini della citata normativa e che non si sono dotati di un proprio codice etico o di comportamento) ed, in generale, tutti coloro che operano con la Società sulla base di un rapporto contrattuale anche temporaneo, si devono attenere nello svolgimento dei compiti e delle funzioni loro affidate.

L'osservanza delle prescrizioni del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c.<sup>1</sup>, mentre la loro violazione da parte dei Destinatari costituisce, a seconda dei casi, un illecito disciplinare (sanzionabile nel rispetto della normativa applicabile) e/o un inadempimento contrattuale e può comportare il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società.

Ai Collaboratori, Consulenti e Fornitori delle Società si richiede il rispetto dei fondamentali principi su cui si fonda il presente Codice, anche in forza di specifiche clausole apposte ai rispettivi strumenti contrattuali.

### **4 I principi fondamentali**

#### **4.1 Il rispetto delle leggi**

La Società rispetta le leggi comunitarie, nazionali, regionali, nonché i regolamenti vigenti.

I Destinatari sono tenuti ad osservare e rispettare le norme dell'ordinamento giuridico in cui operano e devono astenersi dal commettere violazioni.

#### **4.2 Dignità, uguaglianza ed integrità**

I Destinatari del presente Codice devono riconoscere e rispettare la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo.

---

<sup>1</sup> "Art. 2104 c.c.. Diligenza del prestatore di lavoro. - Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai Collaboratori dai quali gerarchicamente dipende". "Art. 2105 c.c. Obbligo di fedeltà. - Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

## Codice Etico

Nello svolgimento delle proprie funzioni i Destinatari tengono una condotta ispirata alla trasparenza ed all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai valori di onestà, correttezza e buona fede.

I Destinatari lavorano con colleghi di qualsiasi nazionalità, cultura, religione, razza e ceto sociale. Non sono tollerate discriminazioni di alcun genere.

### **4.3 Efficacia, efficienza ed economicità**

La Società svolge la propria attività secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità, attraverso l'uso ottimale delle risorse disponibili, nonché l'eliminazione di fattori di spreco.

Ogni Destinatario deve acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e regolamentari applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti: non sono tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né può giustificarsi in alcun modo la mancata conoscenza delle stesse.

Ciascun Dipendente osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

### **4.4 Diligenza professionale e spirito di collaborazione**

La condotta di ciascun Destinatario determina in maniera rilevante la qualità, l'efficienza dell'organizzazione e la reputazione delle Società.

Ogni Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

### **4.5 Tracciabilità**

Ciascun Destinatario deve conservare adeguata documentazione di ogni operazione effettuata, al fine di consentire un controllo in ordine alle motivazioni sottese ad ogni scelta e delle caratteristiche dell'operazione stessa, tanto nella fase di autorizzazione che di effettuazione, registrazione e verifica.

### **4.6 Riservatezza dei dati sensibili**

La Società cura la raccolta dei dati utili per l'esercizio dell'attività.

E' assolutamente vietato l'uso dei dati riservati per finalità diverse da quelle per le quali sono stati comunicati, salvo in caso di espressa autorizzazione e, comunque, sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia.

La protezione delle informazioni e dei dati contenuti o archiviati nei supporti informatici deve essere assicurata dall'adozione di misure di sicurezza idonee allo scopo.

I dati e le informazioni acquisite sono trattate con strumenti automatizzati per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui sono stati raccolti.

#### **4.7 Conflitti di interesse**

I Destinatari, nell'espletamento delle proprie funzioni, evitano conflitti di interessi.

Sono da considerarsi in conflitto, tra le altre, le seguenti situazioni:

- cointeressenza (palese od occulta) in attività di concorrenti;
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Società o per il perseguimento di interessi anche di natura personale;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi della Società.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o comunque a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse della Società, determina per questi l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

### **5 Rapporti interni**

#### **5.1 Selezione e gestione del personale (Dipendenti, Dirigenti e Collaboratori)**

Tutto il personale delle Società è assunto con regolare contratto di lavoro ed il rapporto si svolge nel pieno rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore di appartenenza, della normativa fiscale, previdenziale ed assicurativa, nonché delle disposizioni in materia di immigrazione.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, è vietato qualsiasi forma di intermediazione illecita o di sfruttamento della manodopera.

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione e la dedizione del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società.

I Destinatari devono, inoltre, tenere in espressa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia

## Codice Etico

discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali.

Nell'ambito della selezione - condotta nel rispetto dei principi di cui al presente Codice Etico, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna - la Società opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti dei Destinatari che rifiutano di porre in essere condotte illecite o che lamentano o segnalano tali comportamenti.

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, la Società si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun Dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi della Società. Per tale ragione, la Società persegue una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

In tale contesto, al Dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, nonché di operare, nello svolgimento della propria attività, nel pieno rispetto delle strutture organizzative, anche al fine di consentire una corretta ed ordinata attivazione della catena dei controlli interni e la formazione di un preciso ed articolato quadro delle responsabilità.

I Dipendenti non possono svolgere attività lavorative, anche saltuarie o gratuite, che impediscano o riducano l'adempimento dei compiti di ufficio o che contrastino con esso o che pregiudichino la reputazione della Castellini Officine Meccaniche.

## **6 Rapporti esterni**

### **6.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità di vigilanza**

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità che svolgono funzioni di vigilanza sono ispirate ai principi di lealtà, onestà, correttezza, veridicità, trasparenza, efficienza e collaborazione.

I predetti rapporti sono tenuti nel rispetto delle norme del presente Codice avendo particolare riguardo ai principi sopra richiamati.

In particolare, è vietato promettere, offrire o in alcun modo versare o fornire somme di denaro, beni in natura o altri benefici sia a soggetti pubblici che interlocutori privati con la finalità di:

- promuovere o favorire gli interessi della Società;
- ricevere un vantaggio negli affari;

## Codice Etico

- remunerare un vantaggio già ricevuto;
- accedere indebitamente ad una procedura o ad un intervento;
- assicurare, facilitare o accelerare una procedura legittimamente avviata o un intervento di routine o necessario.

Le predette prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a: i) fondi personali ii) aiuti o contribuzioni di qualsiasi tipo, quali incarichi, consulenze, sponsorizzazioni, opportunità di impiego, opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere, ecc.

E' inoltre fatto divieto di:

- tenere ed intraprendere tali comportamenti ed azioni nei confronti di coniugi, parenti od affini delle persone sopra descritte;
- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare impropriamente le decisioni dei soggetti che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare o ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le parti in violazione dei principi di trasparenza e correttezza professionale;
- far rappresentare le Società da un Consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse; in ogni caso costoro, ed il loro personale, sono soggetti alle stesse prescrizioni che vincolano i Destinatari;
- minacciare o compiere ritorsioni nei confronti di chi:
  - i) si sia rifiutato di prendere parte a qualsivoglia attività in relazione alla quale abbia ragionevolmente valutato che vi fosse un rischio di corruzione;
  - ii) abbia espresso sospetti o abbia effettuato segnalazioni in buona fede o sulla base di una convinzione ragionevole, di atti di corruzione tentati, effettivi o presunti.

I comportamenti descritti sono vietati sia nel corso del rapporto con la Pubblica Amministrazione o con la controparte privata, sia una volta che questi siano conclusi.

### **6.2 Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni di categoria**

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali, associazioni di categoria e altri istituti portatori di interesse sono tenuti nel rispetto delle norme del presente Codice, avendo particolare riguardo ai principi di lealtà, onestà, correttezza, imparzialità ed indipendenza.

Nei rapporti con tali categorie sono vietati i comportamenti e le azioni descritte al paragrafo precedente ed in quello successivo.



Con partiti politici e organizzazioni sindacali sono consentite forme di collaborazione di tipo strettamente istituzionale finalizzate a contribuire alla realizzazione di eventi o di attività, quali l'effettuazione di convegni, seminari, studi, ricerche, ecc., sempreché non intese ad ottenere indebiti favori.

### **6.3 Donativi, benefici o altre utilità**

E' fatto divieto ai Destinatari di offrire, erogare, promettere o concedere a terzi nonché accettare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasioni di festività, donativi, benefici o altre utilità ed anche sotto forma di somme in denaro, beni o servizi.

In particolare, sono consentiti solo donativi di modico valore direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia.

I predetti donativi, comunque, devono essere tali da non poter ingenerare - nell'altra parte, ovvero, in un terzo estraneo ed imparziale - l'impressione che essi siano finalizzati ad acquisire o concedere indebiti vantaggi, ovvero, tali da ingenerare comunque l'impressione d'illegalità o immoralità.

In ogni caso, tali donativi devono essere sempre documentati in modo adeguato. E' comunque vietato sollecitare l'offerta o la concessione, ovvero, l'accettazione o la ricezione, di donativi di qualsiasi genere, anche se di modico valore.

### **6.4 Rapporti con i Fornitori di beni e servizi**

La selezione dei Fornitori di beni o di servizi e, comunque, l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo sono effettuati sulla base di criteri oggettivi e documentabili, improntati alla ricerca del miglior equilibrio tra vantaggio economico e qualità della prestazione. Nei rapporti con i Fornitori, la Società si ispira a principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e libera concorrenza.

In particolare, nell'ambito di tali rapporti i Destinatari sono tenuti a:

- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- ottenere la collaborazione dei Fornitori nell'assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità, costo e tempi di consegna;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- richiedere ai Fornitori di attenersi ai principi del presente Codice Etico e includere nei contratti apposita previsione;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

### **6.5 Gestione dei Rapporti con i Clienti**

Castellini Officine Meccaniche pone tra i suoi obiettivi primari la qualità dei processi e dei prodotti.

In particolare, la Società ha implementato un sistema di gestione qualità, in conformità alla norma internazionale di riferimento **UNI EN ISO 9001** ed oggetto di specifica certificazione da parte di un Ente Terzo indipendente, al fine di garantire controlli qualità in tutte le fasi dei processi aziendali anche nell'ottica del miglioramento continuativo.

Gli accurati controlli qualità durante tutta la produzione, dall'arrivo delle componentistiche fino alla realizzazione del prodotto finito, garantiscono la conformità del prodotto realizzato alle specifiche richieste e convenute con il cliente in fase contrattuale.

### **6.6 Prevenzione dei delitti di criminalità organizzata e rispetto dei programmi di sanzioni economiche e commerciali**

La Società si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo, tali dovendosi considerare le condotte che possano arrecare grave danno ad un Paese o ad un'organizzazione internazionale, compiute allo scopo di intimidire la popolazione o costringere i poteri pubblici o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere un qualsiasi atto o destabilizzare o distruggere le strutture politiche fondamentali, costituzionali, economiche e sociali di un Paese o di un'organizzazione internazionale.

La Società si impegna altresì, per quanto consentito dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari, a rispettare i programmi e le misure restrittive relative a sanzioni economiche, finanziarie e commerciali basate su obiettivi di politica estera e di sicurezza nazionale adottate dall'Unione Europea e/o da singoli Stati Membri, dagli Stati Uniti d'America, dal Consiglio di Sicurezza delle Nazioni Unite, nonché da altre organizzazioni di volta in volta individuate.

## **7 Circolazione delle informazioni verso l'esterno**

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, chiara e trasparente. I rapporti con la stampa ed i media in generale sono riservati esclusivamente all'Organo Dirigente della Società.

I Destinatari chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati tramite la partecipazione a pubblici interventi, seminari o la redazione di articoli e pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura organizzativa di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e

le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la funzione competente.

E' pertanto espresso divieto a chiunque altro diffondere notizie riservate inerenti progetti, trattative, iniziative, accordi, impegni, anche se futuri ed incerti, inerenti la Società che non siano di dominio pubblico.

I Destinatari devono inoltre astenersi dal diffondere notizie false o fuorvianti, che possano trarre in inganno la comunità esterna.

## **8 Dati contabili**

### **8.1 Rispetto dei principi**

Le scritture contabili sono tenute secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente.

La Società impone il rispetto di tutte le normative applicabili e, in particolare, le regolamentazioni relative alla redazione dei bilanci e ad ogni tipo di documentazione amministrativo-contabile obbligatoria.

La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Società.

### **8.2 Tracciabilità**

A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione che consenta un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere agevolmente reperibile ed archiviata secondo opportuni criteri che ne consentano una facile consultazione da parte sia di enti interni che esterni abilitati al controllo.

I Destinatari sono tenuti a collaborare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione e ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire le proprie finalità.

### **8.3 Prevenzione dei delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio**

La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità senza compiere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

## **9 Salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e ambiente**

### **9.1 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

La Società dedica particolare attenzione alla prevenzione degli infortuni e alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Nello specifico, svolge la propria attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro e garantisce un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza e salute (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

I principi ed i criteri fondamentali di prevenzione, in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono i seguenti:

- rispettare la legislazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nel contenuto di tempo in tempo vigente;
- prevenire infortuni, le malattie professionali gli incidenti ed i comportamenti pericolosi in generale;
- monitorare e - ove necessario - migliorare nel tempo le condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- combattere i rischi alla fonte;
- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica nell'adeguamento delle macchine, delle attrezzature e di ogni altro dispositivo in uso;
- rispettare i principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro e adeguare il lavoro all'uomo, in particolar modo per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature;
- definire metodi di lavoro e di produzione per attenuare il lavoro monotono, quello ripetitivo e ridurre gli effetti di questi sulla salute;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- fornire ai lavoratori i dispositivi di prevenzione e protezione individuale adeguati

## Codice Etico

rispetto ai rischi da prevenire, alle condizioni di lavoro, alle esigenze e necessità del lavoratore;

- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di prevenzione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- garantire il controllo sanitario dei lavoratori;
- partecipare alle consultazioni ed alla riunione periodica in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- fornire adeguata e sufficiente informazione, formazione e addestramento ai lavoratori, dirigenti e preposti presenti;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;
- prevedere misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- utilizzare segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare la manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti;
- garantire la sottoscrizione del contratto d'opera e di servizio e relativo Documento Unico di valutazione dei Rischi da interferenza in tutte le ipotesi previste dalla normativa, nonché effettuare preliminarmente alla sottoscrizione del contratto la verifica dei requisiti tecnico professionale delle ditte appaltatrici incaricate.

Ogni attività, sia ai livelli apicali (nel momento di prendere decisioni), sia a livelli operativi (nel momento di attuarle), dovrà essere orientata al rispetto di questi principi.

Inoltre, i lavoratori sono tenuti a:

- utilizzare correttamente le macchine ed impianti, l'attrezzatura di protezione individuale, nonché i dispositivi di sicurezza;
- segnalare ogni situazione di lavoro che comporti un pericolo grave ed immediato, nonché ogni difetto dei sistemi di protezione;
- partecipare all'adempimento delle esigenze imposte in materia di protezione sanitaria per permettere al Datore di lavoro di garantire che l'ambiente e le condizioni di lavoro risultino sicuri e senza rischi;
- contribuire, insieme al Datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

## **9.2 Tutela ambientale**

La Società tiene sotto controllo le prescrizioni legali applicabili in campo ambientale, adoperandosi per il rispetto puntuale delle stesse anche mediante il coinvolgimento e la sensibilizzazione del personale direttamente coinvolto nella gestione degli impatti ambientali generati, nonché dei soggetti che, seppur estranei alla compagine aziendale, sono legati alla Società da rapporti negoziali per la gestione di attività ad impatto ambientale.

In particolare, la Società:

- adotta le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente;
- privilegia l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente;
- promuove i valori della condivisione dei principi del Codice fra tutti i Destinatari.

La redazione di qualsiasi tipo di documentazione ambientale richiesta dalla legge (sia cartacea che informatica), nonché la registrazione contabile dei documenti inerenti le operazioni con soggetti terzi che abbiano un collegamento, anche indiretto e potenziale, con la gestione ambientale, è improntata a criteri di chiarezza, veridicità e correttezza.

## **10 Regole di attuazione**

### **10.1 Adozione e diffusione del Codice Etico della Società**

Il Codice ed i suoi eventuali futuri aggiornamenti vengono definiti ed approvati dall'Organo Dirigente della Società.

Il Codice è diffuso, anche in formato elettronico, a tutte le risorse tramite apposita comunicazione dell'Organo Dirigente.

Ai nuovi assunti è consegnato il presente Codice Etico al fine di assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza.

La Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

### **10.2 Modifica ed entrata in vigore del Codice Etico**

Il Codice è soggetto a revisione da parte dell'Organo Dirigente della Società.

L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti dall'Organismo di Vigilanza, dai Dipendenti e da terzi, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

Le eventuali modifiche al Codice introdotte a seguito di tale attività di revisione sono pubblicate e rese disponibili con le medesime modalità di divulgazione sopra riportate.

**Il presente Codice entra in vigore dalla data di approvazione dello stesso da parte dell'Organo Dirigente.**

### **11 Vigilanza sull'osservanza e sul funzionamento del Codice Etico**

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza (anche "OdV") allo scopo nominato, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalle normative o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, l'OdV è legittimato a ricevere **richieste di chiarimenti**, nonché notizie di potenziali o attuali **violazioni** del presente Codice.

**L'OdV è obbligato alla massima riservatezza** ed opera secondo imparzialità, autorità, continuità, professionalità e autonomia.

L'Organismo di Vigilanza opera, inoltre, con ampia discrezionalità e con il completo appoggio dei vertici della Società, con i quali collabora in assoluta indipendenza.

### **12 Misure disciplinari per violazioni del Codice Etico**

#### **12.1 Violazioni del Codice Etico**

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti della Società, ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c., nonché per i Consulenti, i Collaboratori, i Fornitori e per quanti divengano Destinatari del presente Codice, con riferimento al rapporto contrattuale in essere.

#### **12.2 Segnalazioni**

Allo scopo di garantire l'effettività del presente Codice, la Società predispone canali d'informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno delle Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera assolutamente riservata, all'Organismo di Vigilanza.

E' **obbligo** di ciascuno segnalare all'Organismo, senza ritardo, **ogni comportamento non conforme ai principi del Codice Etico** posto in essere da ogni Destinatario.

## Codice Etico

Le segnalazioni di cui sopra e le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui siano venuti a conoscenza i Destinatari in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *wistleblowing* di cui alla Legge 179/2017, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei Destinatari dovrà essere segnalata prontamente all'Organismo di Vigilanza ed indirizzata a:

### **Organismo di Vigilanza di Castellini Officine Meccaniche**

Via Privata Castellini, 2 25046 Cazzago San Martino (Brescia)

E' stato inoltre istituito un canale alternativo di segnalazione in grado di garantire con modalità informatiche la riservatezza del segnalante:

**odv.castellini@gmail.com**

A seguito delle segnalazioni ricevute l'Organismo effettuerà i relativi accertamenti, eventualmente anche avvalendosi delle competenti funzioni e provvederà ad informarne gli organi competenti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

**Tutte le segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza sono gestite in assoluta riservatezza, a pena di revoca del mandato ai componenti del medesimo OdV.**

E' fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano tali segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.



## Codice Etico

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Le sanzioni per i dipendenti della Società interessata dalla segnalazione sono coerenti con le misure indicate nei CCNL applicabili e sono dettagliate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo della stessa.

Le infrazioni realizzate dai Destinatari che non siano dipendenti sono comunicate tempestivamente ed in forma scritta all'Organismo di Vigilanza **da chiunque ne venga a conoscenza.**

Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole societarie interne e secondo quanto espressamente previsto nelle relative clausole contrattuali.

**Dichiarazione di presa d'atto**

Il sottoscritto....., nato a ..... il  
...../...../....., residente a ....., in qualità di  
.....di .....

**dichiara**

di aver ricevuto copia del Codice Etico di **Castellini Officine Meccaniche** e preso  
atto delle disposizioni impegnandosi ad attenersi scrupolosamente alle stesse.

...../...../.....

.....

(firma)