



## Codice Etico e Sistema Sanzionatorio

---

*Estratto dal Manuale di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo  
8 giugno 2001 n. 231*

## Verdeambiente srl

---

Sede: Via Strada di Mezzo 65 | 22070 Cirimido (CO)

Codice Fiscale e Numero d'iscrizione: 00771380136

Del Registro delle Imprese di Como

Iscritta nella sezione ORDINARIA

Iscritta con il numero Repertorio Economico Amministrativo 164034

Documento emesso il 21.05.2015  
Revisione 00 del 21.05.2015

La riproduzione di questo documento o di parte di esso è permessa solo se preventivamente autorizzata dalla Società **Verdeambiente srl** per distribuzione interna o da **Dice Consulting sas** in tutti gli altri casi.

## SOMMARIO

---

<b>CODICE ETICO</b>	<b>5</b>
<b>1 PREMESSA</b>	<b>6</b>
<b>2 IDENTITÀ</b>	<b>7</b>
2.1 Relazioni con il personale dipendente	10
2.2 Relazioni con i clienti	10
2.3 Relazioni con i fornitori	11
2.4 Relazioni con l'ambiente esterno	12
<b>3 ETICA, QUALITÀ E CERTIFICAZIONE</b>	<b>12</b>
<b>4 DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO</b>	<b>12</b>
<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>13</b>
<b>1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>14</b>
1.1 Criteri di scelta delle sanzioni	15
1.2 Informazione e formazione	16

# CODICE ETICO

---

## 1 PREMESSA

---

L'etica e l'etica manageriale rappresentano aspetti di fondamentale importanza per la credibilità verso soci, amministratori, dipendenti, clienti, fornitori e, in generale, verso tutti gli attori presenti nel contesto nel quale l'impresa opera. In modo particolare, mentre con l'**etica** s'identificano i principi morali e valoriali che governano il comportamento di un singolo soggetto o di un gruppo relativamente a ciò che è considerato "giusto" o "sbagliato", l'**etica manageriale** identifica i principi che guidano le decisioni e i comportamenti dei manager.

Il Codice Etico, nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rappresenta uno degli elementi chiave contenente l'insieme degli standard etici correlati ai comportamenti non coperti dalle leggi<sup>1</sup>.

Identificandosi, di fatto, come sistema di controllo preventivo, un codice etico è finalizzato a raccomandare, promuovere o vietare determinate condotte, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Pertanto, tutte le attività si svolgono nell'osservanza della legge, coerentemente con i principi di lealtà, onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi di clienti, dipendenti, amministratori, partner commerciali e finanziari.

Coerentemente con quanto premesso, la Società Verdeambiente srl s'impegna a diffondere e a far rispettare, in tutte le sue parti, il Codice Etico aziendale, operando nel rispetto dei seguenti principi:

- Legalità, onestà e correttezza.
- Trasparenza e completezza dell'informazione.
- Riservatezza delle informazioni.
- Rispetto della persona.
- Imparzialità e pari opportunità.
- Conflitto d'interesse.
- Tutela della concorrenza.

---

<sup>1</sup> È importante ricordare che l'etica è un concetto che va ben oltre i comportamenti governati dalle leggi. Infatti, mentre gli **standard etici** si applicano per lo più ad aspetti del comportamento non coperti dalle leggi, una **norma di legge** riguarda comportamenti non necessariamente coperti da standard etici. Le leggi vigenti spesso riflettono diversi giudizi morali combinati, ma non tutti i giudizi morali sono codificati in leggi. Da qui si evince che, di fatto, con l'introduzione del D.Lgs. 231/2001, il giudice amplia il proprio raggio d'azione, volendo ricomprendere anche tutti quei comportamenti illeciti non direttamente riconducibili a delle prescrizioni legali.

- Tutela dell'ambiente, della sicurezza e della salubrità.

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione e si rivolge a dirigenti, dipendenti, collaboratori e a tutti coloro che, direttamente e indirettamente, hanno relazioni con la Società. Ogni variazione e/o integrazione deve essere approvata dallo stesso e diffusa tempestivamente a tutti i destinatari.

## 2 IDENTITÀ

---

Verdeambiente ha iniziato la propria attività di stoccaggio e compostaggio di materiale ligneo-cellulosico nel dicembre 1998. L'impianto è ubicato presso il comune di Cirimido (CO) in Via Strada di Mezzo 65, in un'area agricola raggiunta completamente da strada asfaltata.

Al fine di ottenere il prodotto finito, Verdeambiente ritira da diversi comuni delle province di Como, Varese, Lecco e Milano, i materiali di scarto, "rifiuti", provenienti da società che operano nel settore del verde. Tra i clienti, annovera le più grosse società di trasporto di rifiuti, mettendo a disposizione l'impianto per lo scarico degli stessi.

La superficie totale attualmente occupata è di oltre 35.000 mq. ed è autorizzata a trattare 90.000 tonnellate di rifiuti annui con delibere rilasciate dalla Provincia di Como. In particolare, l'insediamento è composto da un piazzale pavimentato in calcestruzzo armato di circa 25.000 mq., impermeabilizzato con apposita guaina posta tra la gettata ed il sottofondo, dotato di una rete di raccolta delle acque e dei reflui che confluiscono in due vasche per un totale di circa 1.100 mc. poste a lato della piattaforma pavimentata, recintate con pannelli rigidi e coperte da telo in PVC per evitare la formazione di alghe e di eventuali impatti maleodoranti durante l'irrigazione dei cumuli.

Il materiale finito è stoccato in 4 silos scopribili automaticamente con una capacità complessiva di circa 1800 mc. e un silos con copertura mobile manuale per un volume di circa 2.000 mc. L'impianto è, inoltre, dotato di una pesa da 18 m. e un capannone adibito in parte ad uso uffici, in parte ad uso deposito mezzi.

Il processo produttivo, dal ricevimento del rifiuto allo stoccaggio e compostaggio del prodotto finito, è gestito da personale qualificato, in grado di rispettare, per ciascuna fase, il livello di qualità desiderato.

Verdeambiente non dispone di un ufficio per l'etica né di un responsabile specificatamente preposto a questi aspetti. Il responsabile per l'etica designato è il Presidente del Consiglio di

Amministrazione che ha, altresì, il compito di assicurare che ogni persona, all'interno e all'esterno dell'azienda, persegua in modo corretto gli standard etici definiti. I valori etici sono intrecciati con la cultura organizzativa e Verdeambiente lavora continuamente allo scopo di rinnovare i valori e comunicare il suo impegno incondizionato verso di essi.

Verdeambiente ha iniziato a sviluppare il suo approccio all'etica sin da subito, coinvolgendo tutti i soggetti nella determinazione dell'insieme dei valori aziendali fondamentali, mettendo al primo posto valori etici quali: l'onestà, la dimostrazione d'integrità, la coerenza e il trattamento equo delle persone. Altrettanto rilevanti sono i valori del conseguimento del successo attraverso il raggiungimento degli obiettivi, del miglioramento continuo, dell'impegno verso la crescita di lungo periodo dell'azienda e del perseguimento di nuove opportunità strategiche attraverso la creatività e il cambiamento.

Il coinvolgimento in prima persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei responsabili di funzione e di tutto il personale coinvolto ha contribuito a creare un ambiente sano e rispettoso a tutti i livelli.

I sistemi di ricompensa sono legati al sistema di valori della Società.

Dal momento che i valori etici sono profondamente radicati nella cultura organizzativa, Verdeambiente non ha ritenuto necessario dotarsi di sistemi più formali. Essi sono comunque ravvisabili nel rapporto con il personale dipendente, con i clienti, con i fornitori, con i consulenti e collaboratori esterni.



## 2.1 Relazioni con il personale dipendente

Verdeambiente s'impegna a garantire condizioni e ambienti di lavoro equi, favorendo un clima positivo, in grado di valorizzare sia le individualità sia i rapporti interpersonali, a tutti i livelli. È ricercata, inoltre, in un'ottica di flessibilità e di sviluppo del senso di appartenenza all'azienda, la massima conciliabilità tra gli obiettivi e le esigenze di Verdeambiente e le necessità personali e familiari delle risorse umane.

In una relazione di reciprocità, Verdeambiente promuove il ruolo strategico della comunicazione interna per consentire alle persone di partecipare con maggiore consapevolezza alla vita aziendale. Tale comunicazione è improntata su criteri di correttezza, completezza, semplicità e trasparenza. Non è tollerata alcuna forma di discriminazione e/o vessazione. Allo stesso modo, ciascun dipendente, è tenuto a:

- Agire in modo conforme al Modello Organizzativo Esimente e al Codice Etico.
- Rivolgersi ai diretti responsabili in caso di dubbi sul Codice Etico e sul Modello Organizzativo Esimente in generale.
- Agire nel rispetto delle pratiche e delle politiche della Società.
- Osservare le procedure operative interne, garantendo la massima sicurezza e riservatezza.
- Evitare situazioni che possano generare conflitto di interesse.
- Utilizzare i beni della Società secondo gli usi a cui sono destinati e per le finalità prefissate.
- Evitare comportamenti che impediscano il regolare svolgimento dell'attività di controllo o di revisione.
- Astenersi dall'ostacolare le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza.
- Evitare regalie o omaggi che possano essere, anche indirettamente, interpretati come eccedenti la normale soglia di cortesia concessa.
- Informare l'Organismo di Vigilanza in caso di violazione del Codice Etico.

## 2.2 Relazioni con i clienti

I clienti costituiscono l'anello strategico di un organigramma societario, rappresentando, di fatto, il "ritorno" dell'investimento fatto in relazione alla bontà e alla qualità dei servizi offerti. Un'azienda ben organizzata è capace, infatti, di "consegnare" ai propri clienti il valore nel modo, tempo e prezzo giusti nonché reagire alle richieste al minore costo possibile e nel minor tempo possibile.

Nella catena del valore, ogni Cliente ha pari valore strategico, per questo il comportamento di Verdeambiente è improntato su rapporti equi, sulla disponibilità, sul rispetto reciproco e sulla massima professionalità.

È raccomandato a tutti i soggetti che operano, direttamente e indirettamente, a servizio del cliente di:

- Fornire, con efficienza, cortesia e tempestività servizi di alta qualità in grado di soddisfare le ragionevoli aspettative e necessità del Cliente.
- Fornire, nei modi e nelle forme previste dalle pratiche e politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e i servizi offerti, in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli.
- Attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere. Gli sconti e le eventuali promozioni devono essere, in ogni circostanza, coerenti con le procedure aziendali e, nello specifico, con le politiche commerciali della Società.

## 2.3 Relazioni con i fornitori

Le relazioni con i fornitori si basano sulla ricerca del massimo vantaggio competitivo e del migliore rapporto qualità/prezzo.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto, tutte correttamente tracciate, sono basate sulla massima imparzialità nonché sulla valutazione della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire prodotti e servizi di livello adeguato.

La scelta del fornitore tiene conto, inoltre, del sistema dei valori degli stessi oltre che del rispetto della normativa vigente. Un atteggiamento chiaro e trasparente contribuisce a mantenere stabili e duraturi nel tempo i rapporti con i fornitori.

Tutti i contratti sono correttamente archiviati. All'interno di ciascuno è possibile leggere chiaramente: tipologia di fornitura, obblighi del fornitore e dell'acquirente, termini del pagamento e clausole di recesso secondo la normativa vigente e il D.Lgs. 231/2001.

Nel caso della Società Verdeambiente srl, in particolare, è responsabilità del Responsabile Tecnico dell'Impianto Gestione Rifiuti assicurare massima integrità e correttezza nella gestione dei fornitori secondo un modello "vendor rating" per la valutazione dei fornitori.

## 2.4 Relazioni con l'ambiente esterno

Il rapporto con l'esterno si basa su relazioni "sane", vincolate a principi di integrità, onestà e tracciabilità delle operazioni.

In relazione agli adempimenti fiscali e amministrativi, Verdeambiente si impegna a osservare criteri contabili rigorosi e trasparenti. Nel rapporto con le istituzioni pubbliche è assicurata la massima correttezza e trasparenza. L'eventuale partecipazione, a titolo personale, a organizzazioni politiche avviene senza alcun collegamento con le attività svolte nell'ambito della Società. La pubblicazione di documenti, la concessione di interviste, l'effettuazione di presentazioni pubbliche non rientranti nella gestione ordinaria, sono consentiti previa autorizzazione scritta del Consiglio di Amministrazione. In tutti gli altri casi, si ritiene doveroso che chiunque intrattenga relazioni all'esterno informi tempestivamente il Presidente del Consiglio di Amministrazione per le eventuali valutazioni.

## 3 ETICA, QUALITÀ E CERTIFICAZIONE

---

Nella prospettiva di conformità ai requisiti del Modello Organizzativo Esimente, lo svolgimento delle attività di progettazione e attuazione di un sistema di certificazioni e il loro diretto collegamento con il codice etico aziendale rappresenta certamente un punto importante.

Coerentemente con il livello di qualità desiderato, a tutela dei clienti e del servizio erogato, Verdeambiente vanta le seguenti certificazioni (Parte (G), Allegati):

- La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro in base al D.Lgs. 81/2008.

## 4 DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

---

Una copia del Codice Etico sarà consegnata a tutti i dipendenti, collaboratori, partner e fornitori della Società. Tutti i dipendenti saranno preventivamente informati dell'esistenza del Codice Etico attraverso un'adeguata corrispondenza nonché tramite l'affissione negli uffici e negli spazi comuni dell'ente.

Il Codice Etico sarà di libera consultazione, a disposizione del personale, dei collaboratori, dei fornitori presso gli uffici del personale. Sarà consultabile on-line nella sezione dedicata e, se non disponibile, nel formato cartaceo.

# SISTEMA DISCIPLINARE

---

## 1 LA FUNZIONE DEL SISTEMA DISCIPLINARE

---

La previsione di un adeguato sistema disciplinare all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 è disciplinata dagli art. 6, co. 2, lett. e) e art. 7, co. 4, lett. b), ed è considerata un elemento indispensabile del Modello stesso, nonché condizione per garantire la sua attuazione. Indipendentemente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari, infatti, si tratta di un sistema interno all'azienda distinto e autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

Con riferimento a tale presupposto, il sistema sanzionatorio e disciplinare come di seguito regolamentato, non è applicabile alle risorse "Para-Subordinate" non rientranti, le stesse, nel novero di quelle sottoposte alla direzione e al controllo. Titolare del potere sanzionatorio rimane comunque il Consiglio di Amministrazione il quale può delegarlo a uno o più dei suoi componenti. Il procedimento disciplinare è avviato dal Responsabile dell'Amministrazione su indicazioni dell'Organismo di Vigilanza sulla base di indagini relative a segnalazioni ricevute o ai rilevamenti accertati nel corso delle attività di controllo e vigilanza espletate dallo stesso. Il procedimento può essere avviato anche su diretto intervento del Consiglio di Amministrazione rilasciando adeguata informazione all'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza è coinvolto in ogni fase del processo sanzionatorio e disciplinare comminato al fine di acquisire informazioni utili all'espletamento delle proprie funzioni tra cui la verifica dell'efficacia dei protocolli e l'analisi di eventuali mutamenti nel sistema dei rischi interni. L'irrogazione della sanzione è sempre deliberata dal Consiglio di Amministrazione e applicata dalla funzione interessata, sotto il sistematico monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il potere di sanzionare e disciplinare il comportamento dei Lavoratori Subordinati e, quando sussistono, dei Dirigenti, spetta al Datore di Lavoro conformemente ai dettami del CCNL e del contratto aziendale di riferimento, e le singole sanzioni saranno definite coerentemente con quanto stabilito nello Statuto dei Lavoratori (art. 7, L. 300/70).

Nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori e il Consiglio di Amministrazione medesimo, a seconda della gravità dell'infrazione, adotterà le misure sanzionatorie ritenute più idonee, compresa l'eventuale revoca dell'incarico. Nei casi ritenuti gravi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio dei Revisori, convocherà l'Assemblea dei Soci per la delibera conseguente.

Qualora l'autore della violazione sia l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede all'immediata revoca dell'incarico.

Verso i soggetti cd. "esterni" non sussiste alcun potere generale da parte dell'Organo Amministrativo, salvo il potere di intervenire contrattualmente e di proporre azioni di responsabilità e risarcitorie. Le contestazioni e sanzioni dovranno corrispondere alle clausole contrattuali o alle norme di legge in materia specifica di ciascun tipo di rapporto. Le condotte censurabili devono essere chiaramente previste dal Modello e non costituiscono necessariamente fatti penalmente rilevanti.

## 1.1 Criteri di scelta delle sanzioni

L'applicazione della sanzione prescinde dall'effettiva commissione del reato o dall'avvio di un procedimento penale: la finalità del sistema disciplinare e sanzionatorio è dunque quello di reprimere qualsiasi violazione di disposizioni contenute nel Modello. In particolare, sono sottoposte a tale sistema le seguenti violazioni:

- a) Mancato rispetto delle procedure a cui il modello fa riferimento.
- b) Violazione o elusione del sistema di controllo posto in essere (protocolli).
- c) Inosservanza del sistema delle deleghe.
- d) Omessa vigilanza da parte dei soggetti cosiddetti apicali sui loro sottoposti.
- e) Inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza.
- f) Inosservanza da parte dell'Organismo di Vigilanza dei propri doveri come predisposto dal Modello compreso il rispetto degli obblighi di informazione.

Requisito importante delle sanzioni è la proporzionalità rispetto alle violazioni. Saranno quindi oggetto di specifica analisi i seguenti elementi:

- a) La gravità della violazione.
- b) L'eventuale recidiva nella violazione.
- c) La tipologia di autore della violazione.

## 1.2 Informazione e formazione

Al fine di garantire la massima efficacia, il presente Sistema Disciplinare è:

- Accessibile a tutti presso la sede della Società Verdeambiente srl.
- Distribuito ai dipendenti, amministratori, revisori e collaboratori.

Il Sistema Sanzionatorio è oggetto di formazione e informazione per i dipendenti, i lavoratori parasubordinati, gli amministratori e tutti coloro che sono direttamente, e a qualsivoglia titolo, coinvolti nelle attività della Società.