



VARVARITO LAVORI



CODICE ETICO

REV. 06

D.Lgs 231/01

Indice

1	Introduzione e principi generali di comportamento.....	4
2	Norme comportamentali e rapporti con gli Stakeholder.....	6
2.1	Etica, correttezza e professionalità	6
3	La posizione rispetto al Mercato.....	9
3.1	Efficienza e trasparenza	9
3.2	Comunicazioni societaria.....	9
3.3	Rapporti con i mezzi di informazione.....	9
4	Relazioni istituzionali	10
4.1	Amministrazioni Pubbliche	10
4.2	Sviluppo delle Comunità locali.....	11
5	Gestione dei rapporti con fornitori e clienti.....	11
5.1	Clienti	11
5.2	Fornitori e collaboratori esterni	12
6	Stakeholder di Varvarito Lavori.....	12
6.1	Sviluppo e tutela delle Risorse umane	12
6.2	Knowledge Management.....	13
6.3	Security aziendale	13
6.4	Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	14
6.5	Divieto di fumo e di abuso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti.....	14
7	Applicazione del Codice Etico.....	15
7.1	Sistema di controllo interno	15
7.1.1	Conflitti di interesse	16
7.1.2	Trasparenza delle registrazioni contabili.....	16
7.2	Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente.....	17
7.3	Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica	18
7.4	Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale	21
7.5	Riservatezza	21
7.5.1	Protezione del segreto aziendale	21
7.5.2	Tutela della privacy e utilizzo dei sistemi informatici.....	21
7.5.3	Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni.....	23
8	Contesto applicativo e architettura di riferimento del Codice Etico.....	23
8.1	Conoscenza del Codice, sanzioni e di segnalazione di possibili violazioni.....	23

8.2	Organismo di Vigilanza	26
8.3	Garante del Codice Etico.....	27
8.4	Promozione del Codice Etico.....	27
8.5	Osservanza del Codice come obbligazione contrattuale.....	27

Indice delle Revisioni

Rev. N°	Data	Natura delle Modifiche Apportate
00	Settembre 2013	Prima Emissione
01	Agosto 2016	Revisione/aggiornamento
02	Ottobre 2018	Revisione/aggiornamento
03	Dicembre 2020	Revisione/aggiornamento
04	Ottobre 2022	Revisione/aggiornamento
05	Dicembre 2023	Revisione/aggiornamento
06	Gennaio 2026	Revisione/aggiornamento

1 Introduzione e principi generali di comportamento

Varvarito Lavori Srl, CF/PI: 01500950488, è una società a responsabilità limitata con sede in Firenze (FI) via Aretina n. 167 B.

Varvarito Lavori srl, ha per oggetto l'esercizio di attività legate alla realizzazione di

- lavori in terra e movimentazione materiale,
- demolizione e smontaggio di opere ed impianti,
- costruzione, manutenzione o ristrutturazione di opere strutturali speciali,
- costruzione di strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie,
- costruzione, manutenzione o ristrutturazione di opere marittime e di sistemazione idraulica,
- raccolta e trasporto rifiuti speciali e speciali pericolosi,
- realizzazione e gestione di impianti di trattamento rifiuti,
- estrazione di inerti, recupero, selezione e commercializzazione,
- altre attività come ricomprese nell'oggetto sociale.

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza costituiscono impegno costante e un dovere di tutte le Persone di Varvarito Lavori srl (di seguito Varvarito per brevità) e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La costruzione da parte della Varvarito di un proprio Modello 231, ha comportato un'attività d'adeguamento del sistema organizzativo esistente. La Varvarito ha avuto come obiettivo la predisposizione di un modello che tenesse conto della propria peculiare realtà.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali della Varvarito deve essere svolta in un quadro di *trasparenza, onestà, correttezza, buona fede* e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Il sistema di *governance di Varvarito* è allineato con gli standard delle *best practices* ed è in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui l'azienda si trova ad operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile. Per tale ragione gli *Stakeholder* vengono coinvolti sui temi della *sostenibilità* e della *responsabilità d'impresa*.

In base di tali principi, la Varvarito intende porsi rispetto al mercato quale società ispirata da una missione chiara e da solidi principi aziendali, condivisi da tutti gli addetti nonché, quale partner globale e qualificato per altri operatori del settore.

Varvarito crede fermamente che sia necessario uniformarsi a comportamenti eticamente corretti ed adottare una struttura organizzativa adeguata alle dimensioni e caratteristiche della società, anche al fine di garantire l'adempimento degli obblighi posti a carico dell'imprenditori dal nuovo articolo 2086 del Codice Civile, nello specifico l'obbligo di adottare un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi senza indugio per l'adozione e l'attuazione di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale.

La missione di VARVARITO LAVORI è incentrata:

- ✓ nella implementazione di un modello organizzativo volto alla responsabilizzazione di tutti i soggetti aziendali e ispirato alla esaltazione delle migliori professionalità;
- ✓ nel privilegiare una impostazione di lavoro attraverso la responsabilizzazione dei soggetti coinvolti nei diversi processi, rendendoli partecipi degli scopi aziendali e assegnando loro ruoli e compiti ispirati al rispetto della piena legalità nonché alla applicazione delle buone tecniche;
- ✓ nell'assegnare deleghe specifiche per ruoli, mansioni e funzioni;
- ✓ nel garantire una mappatura delle aree di rischio ed esercitare un controllo costante affinché si raggiunga una riduzione dei rischi specifici;
- ✓ nel sensibilizzare il personale aziendale in ordine a tutte le problematiche che possono generare un reato doloso o colposo;
- ✓ nell'adottare un modello organizzativo che rappresenti un fattore di crescita per tutta la forza lavoro aziendale;
- ✓ nel nominare un Organismo di Vigilanza indipendente con professionisti in possesso di professionalità riconosciute che sia in grado di esercitare un controllo efficace sui processi e sulla gestione aziendale anche suggerendo spunti e programmi di miglioramento ;
- ✓ nell'esercitare ed ottimizzare le forme di controllo su tutti i processi aziendali;
- ✓ nel garantire il massimo grado di sicurezza per tutti gli addetti ai lavori;
- ✓ nel garantire il rispetto dell'ambiente e della collettività;
- ✓ nell'offrire prestazioni d'opera e realizzazione di manufatti/sistemi, sicuri e con elevati standard qualitativi, garantendo nel contempo durabilità e cura nei dettagli;
- ✓ nel rispondere ai bisogni dei clienti;
- ✓ nell'acquisire una posizione di leadership del mercato, operando secondo i principi e l'etica del privato sociale.
- ✓ nel garantire in ogni circostanza l'assoluto rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la società opera;
- ✓ nel sviluppare e mantenere nel tempo un'organizzazione aziendale capace di responsabilizzare i soggetti aziendali in ragione delle proprie funzioni e mansioni;
- ✓ nel garantire un costante monitoraggio su tutti i processi/attività aziendali, soprattutto su quelli valutati potenzialmente più a rischio di commissione di reati;
- ✓ nel miglioramento dell'immagine aziendale tramite l'instaurazione e successiva gestione di rapporti con tutti gli stakeholder caratterizzati da correttezza, lealtà e trasparenza;
- ✓ nell'incrementare il controllo su tutta l'attività aziendale;
- ✓ nel garantire rapporti con clienti, fornitori e partner caratterizzati dalla massima professionalità e correttezza;
- ✓ nel sviluppare una gestione aziendale che sia in grado di garantire il raggiungimento di ogni obiettivo in modo sempre più efficiente ed efficace e nel rispetto del principio dell'assoluta legalità;
- ✓ nel rispettare - e far rispettare ai propri fornitori - la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile e al tema della salute e sicurezza;

- ✓ nel rispetto dei lavoratori e al divieto di ogni forma di sfruttamento;
- ✓ nel rispetto dei principi e regole in materia di proprietà intellettuale, prevedendo il divieto di:
 - impiego di beni aziendali al fine di porre in essere condotte che violino la tutela dei diritti d'autore;
 - impiego di beni per finalità aziendali eludendo le norme e gli obblighi in materia di proprietà intellettuale o comunque con modalità difformi da quelle previste dal titolare.

I principi condivisi da tutti gli addetti di Varvarito sono di seguito elencati:

- perseguire sempre l'eccellenza delle prestazioni e la qualità del servizio;
- privilegiare sempre, nei comportamenti e nelle prestazioni professionali, il rispetto dell'etica e della trasparenza nel servizio reso ed il maggior grado di sicurezza per gli operatori, anche a discapito di un minor ritorno economico;
- condividere all'interno della Società le conoscenze e le esperienze significative via via maturate, allo scopo di accrescere costantemente il know how complessivo dell'intera organizzazione e favorire l'autonomia culturale e d'azione di tutti.

Tutto il personale di Varvarito, senza distinzioni o eccezioni, agisce nel rispetto dei principi del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che ciò costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

I rapporti tra le Persone di Varvarito, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di *onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto*.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse della Varvarito, può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del presente Codice Etico.

2 Norme comportamentali e rapporti con gli Stakeholder

2.1 Etica, correttezza e professionalità

Le collaborazioni di Varvarito si ispirano e osservano i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

I comportamenti posti in essere dalle Persone della Varvarito nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili e tecnici secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutti gli attori devono svolgere le attività con impegno e rigore professionale, impegnandosi a fornire una professionalità adeguata alle funzioni e alle responsabilità assegnate, agendo in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Varvarito. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, gli investimenti e le azioni, devono avere come unico scopo quello di accrescere nel lungo periodo i valori

patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli Stakeholder.

Pratiche quali la corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibite.

È assolutamente vietato corrispondere e/o offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati e/o a soggetti qualificabili anche potenzialmente come trafficanti di influenze illecite per influenzare un loro atto o decisione.

La cortesia commerciale sotto forma di omaggi, regali o forme di intrattenimento e ospitalità, è ammessa solo per bassi importi in modo da non intaccare l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

Omaggi, regali e forme di intrattenimento

In adempimento anche delle regole previste nel sistema di gestione anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016, i regali, omaggi e forme di intrattenimento non sono mai appropriati o ragionevoli se:

- si tratta di disponibilità liquide o mezzi equivalenti (come carte regalo, buoni acquisto prepagati, prestiti, azioni e titoli).
- ingenera l'impressione che venga offerto per ottenere qualcosa in cambio – per esempio un vantaggio o una decisione commerciale a proprio favore.
- viene offerto prima, dopo o nel corso di una gara d'appalto o trattativa e/o a qualcuno che ha un ruolo chiave nella decisione della stessa.
- è eccessivo o potrebbe sembrare eccessivo ad altri.
- di valore superiore ad euro 50,00 cadauno.
- è culturalmente proibito nel proprio mercato, insensibile o in altro modo appropriato al clima commerciale attuale.

Spese di rappresentanza e ospitalità

In adempimento anche delle regole previste nel sistema di gestione anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016, tali spese devono essere documentate mediante regolare fattura intestata alla società e devono essere di importo ragionevole in coerenza con la prassi aziendale consolidata e dunque:

- essere in linea con le normali tariffe di strutture ricettive o alloggi di medio livello per la nazione e la zona di riferimento (soglia massima di euro 90 a persona in Italia e di euro 100 a persona all'estero);

- essere in linea con le normali tariffe di ristoranti di medio livello (soglia massima di euro 50 a persona).

Le spese per viaggi, ospitalità e l'itinerario devono essere necessarie e la scelta delle stesse devono essere improntate al criterio della ragionevolezza.

Si terrà inoltre conto del periodo e delle circostanze particolari che possano determinare un incremento dei costi di ospitalità (es. presenza di evento o fiera che possa far innalzare i prezzi per i pernottamenti in un determinato periodo).

Sono consentite spese di rappresentanza solo per viaggi necessari per lo svolgimento delle attività aziendali.

Sono vietate le spese per familiari o amici e il pagamento di vacanze o spese per svago.

Sarà cura di Varvarito, informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice e dal sistema di gestione anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016, esigere da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

Varvarito rispetta in maniera rigorosa anche la normativa tributaria ed è intollerante verso qualsiasi pratica di elusione e/o evasione fiscale, ovvero di abuso del diritto. A tal fine si ritengono vietate tutte le condotte che anche solo potenzialmente possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.lgs 74/2000.

Nell'ambito dell'attività svolta dalla società è inoltre obbligatorio:

- gestire eventuali attraversamenti doganali di merci esclusivamente per il tramite dei punti stabiliti dalle Autorità;
- rispettare rigorosamente le norme e i regolamenti in materia di gestione delle operazioni doganali di importazione e di esportazione, anche se di natura temporanea;
- verificare, per l'ipotesi di asporto merci dagli spazi doganali, la preventiva evasione dei diritti dovuti o il preventivo rilascio di garanzia di pagamento.

In tema di prevenzione dei reati previsti dagli articoli 25-bis e 25-bis.1, si prevede in generale il divieto di:

- adottare condotte finalizzate ad intralciare il normale funzionamento delle attività economiche e commerciali di società concorrenti;
- porre in essere atti fraudolenti idonei a produrre uno sviamento della clientela altrui e un danno per le imprese concorrenti;
- utilizzare segreti aziendali altrui;
- riprodurre abusivamente, imitare, manomettere marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli in titolarità di terzi;
- fare uso, in ambito industriale e/o commerciale, di marchi, segni distintivi, brevetti, disegni industriali o modelli contraffatti;
- introdurre nel territorio dello Stato per farne commercio, detenere per vendere o mettere in qualunque modo in circolazione prodotti industriali con marchi o segni distintivi contraffatti o alterati.

Si deve inoltre tenere debitamente conto della rispondenza di quanto eventualmente fornito con le specifiche di acquisto e con le migliori tecnologie disponibili in tema di tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza.

I soggetti aziendali coinvolti in rapporti con società concorrenti o target devono:

- rispettare regole di corretta concorrenza;
- adottare comportamenti trasparenti e tracciabili;
- evitare la dazione e/o la promessa di regalie e/o benefici.

3 La posizione rispetto al Mercato

3.1 Efficienza e trasparenza

Varvarito, attraverso la propria struttura interna, regola i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività in modo da garantire l'affidabilità del management, l'equo bilanciamento tra i poteri del management, gli interessi degli altri Stakeholder ed infine la trasparenza e la conoscibilità da parte del mercato delle decisioni gestionali e degli eventi societari in genere.

Varvarito definisce, attua e adegua progressivamente, un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna, sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli standard più evoluti di corporate governance nel contesto nazionale ed anche internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci, costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli Stakeholder.

3.2 Comunicazioni societaria

La corretta gestione delle comunicazioni societarie, viene assicurata attraverso idonei sistemi di gestione anche certificati che contemplano procedure, istruzioni e documenti operativi, tra loro articolati e correlati, che hanno lo scopo di pianificare e verificare la gestione interna e la comunicazione all'esterno.

Tutte le persone di Varvarito sono tenute, nell'ambito delle proprie mansioni, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse. È vietato ogni comportamento che costituisca, o che agevoli, insider trading.

3.3 Rapporti con i mezzi di informazione

È impegno di Varvarito l'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno. I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di Varvarito sono tenute a concordare preventivamente con la struttura le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

4 Relazioni istituzionali

Varvarito promuove il dialogo con le Istituzioni, le associazioni e con la società civile.

4.1 Amministrazioni Pubbliche

Varvarito, attraverso le proprie Persone, coopera attivamente e pienamente con le Autorità Pubbliche.

Le Persone di Varvarito, nonché i collaboratori esterni, devono tenere comportamenti corretti e trasparenti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

La Società individua e responsabilizza le funzioni aziendali incaricate ad interagire con i suddetti soggetti.

Si possono considerare atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente dalla società o dai suoi dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto della società, sia in Italia che all'estero.

È vietato a tutti i soggetti aziendali offrire denaro o altra utilità, anche per interposta persona, a funzionari pubblici, ai loro familiari o a soggetti in qualunque modo anche potenzialmente collegati agli stessi e di ricercare o instaurare relazioni personali con gli stessi con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'operato.

È proibito offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Varvarito vigila affinché quanto sopraindicato non venga aggirato attraverso rapporti di consulenza, sponsorizzazioni, pubblicità o incarichi personali.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non devono essere intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai dipendenti o attraverso ad esempio il pagamento di spese viaggio;
- sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità e/o la reputazione di entrambe le parti.

Inoltre e in via esemplificativa, nei rapporti con rappresentanti delle istituzioni pubbliche e della Pubblica Amministrazione in genere, italiana od estera, è vietato:

- promettere o concedere erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali;
- promettere o concedere favoritismi nell'assunzione di personale, nella scelta di fornitori di beni e servizi, nella comunicazione di informazioni e documenti;

- destinare contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per le quali sono stati ottenuti;
- produrre documenti e/o dati falsi o alterati od omettere informazioni dovute, anche al fine di ottenere contributi, finanziamenti, sovvenzioni o altre erogazioni da parte dello Stato o di enti pubblici o della Comunità Europea;
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della Pubblica Amministrazione per ottenere e/o modificare informazioni relative alla società.

Ai consulenti, collaboratori e soggetti “terzi” in genere con funzioni di rappresentanza della società nei rapporti con la PA si applicano le medesime regole e direttive previste per il personale dipendente.

In caso di forniture a favore di enti pubblici, ovvero di un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, la società si adopera affinché non vengano a mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio.

Si richiamano tutte le regole, controlli, procedure e protocolli previsti nel sistema di gestione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016 (Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione).

4.2 Sviluppo delle Comunità locali

È impegno della Varvarito contribuire alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui opera e alla formazione di capitale umano, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

La Varvarito opera nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda, le attività sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Varvarito ha nei confronti di tutti i propri Stakeholder e in particolare delle comunità locali in cui opera; si impegna a rispettare i diritti culturali, economici e sociali e, ove possibile, a contribuire alla loro realizzazione.

5 Gestione dei rapporti con fornitori e clienti

5.1 Clienti

Varvarito si prefigge di ottenere il proprio successo nel mercato attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità e nel rispetto di norme, leggi e regolamenti.

Varvarito ritiene che il riconoscimento della qualità dei propri lavori e servizi è fondamentale per il proprio successo di impresa. In questo senso le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei lavori e servizi, la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro, la tutela dell'ambiente, l'osservanza del principio di precauzione.

È fatto pertanto obbligo alle Persone di Varvarito di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti e istituzioni;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità dei clienti;

- fornire accurate ed esaurienti informazioni sui lavori e servizi forniti e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti e soggetti interessati possano assumere decisioni consapevoli.

5.2 Fornitori e collaboratori esterni

Nel ricercare fornitori e collaboratori esterni Varvarito si impegna a promuovere una professionalità idonea e l'impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo alle Persone di Varvarito di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Varvarito;
- adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna dei lavori e servizi;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Presidente del CdA, le possibili violazioni del Codice;
- portare a conoscenza della struttura Varvarito problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze.

Il compenso da corrispondere, dovrà essere commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

6 Stakeholder di Varvarito Lavori

6.1 Sviluppo e tutela delle Risorse umane

La società non può prescindere dalle persone. La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Varvarito.

Varvarito si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella

protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

Tutti i lavoratori di Varvarito, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, hanno diritto alle stesse opportunità di lavoro, inoltre, tutti possono poter beneficiare di un trattamento normativo e retributivo basato su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le Persone di Varvarito.

Le Persone di Varvarito, ad ogni livello, devono partecipare a mantenere in azienda un clima di rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Varvarito interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono vietati comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

6.2 Knowledge Management

Varvarito promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi, i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle attività professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di business e alla crescita sostenibile dell'azienda.

Varvarito si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro, nonché di coordinamento e accesso al know-how, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle core competence delle proprie strutture.

Tutte le Persone di Varvarito devono contribuire attivamente ai processi di Knowledge Management delle attività di competenza, al fine di ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza tra i singoli.

6.3 Security aziendale

Varvarito è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di Varvarito e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono

favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva – comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di Varvarito sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio.

È fatto obbligo di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Varvarito, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio l'incolumità propria e altrui, segnalando al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

6.4 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Varvarito mira a realizzare delle modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Varvarito esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti proibiti, senza eccezione. Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza, molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

6.5 Divieto di fumo e di abuso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti

La Varvarito deve contribuire a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

È vietato:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;
- fumare nei luoghi di lavoro.

Varvarito favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone che intendono dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

7 Applicazione del Codice Etico

7.1 Sistema di controllo interno

Varvarito si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutte le persone di Varvarito, indifferentemente dalla funzione e responsabilità ricoperta, devono impegnarsi a definire e a partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

Varvarito promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il management in primo luogo e tutte le Persone di Varvarito in ogni caso, sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Varvarito. Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit di Varvarito e la società di revisione incaricata hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

7.1.1 Conflitti di interesse

Varvarito riconosce e rispetta il diritto delle proprie Persone a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Varvarito, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Varvarito.

Il management e i dipendenti di Varvarito sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il management e i dipendenti di Varvarito sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse, deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il suo superiore in posizione manageriale mette in atto la seguente procedura:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati, e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

7.1.2 Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le Persone di Varvarito far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le Persone di Varvarito che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte.

Ogni destinatario del Modello 231 è tenuto a comunicare al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza eventuali falsificazioni e/o operazioni che possano far sospettare la commissione di uno dei reati previsti dagli artt. 25 ter (reati societari), 25 – quinquiesdecies (reati tributari) e 25-octies (Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio) del D.Lgs. n. 231/2001

7.2 Qualità, Salute, Sicurezza e Ambiente

“Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza” sono temi centrali e imprescindibili delle linee strategiche e di indirizzo della Società. Il Management riesamina periodicamente l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia nel tempo del sistema di gestione per la qualità, l'ambiente e la salute e sicurezza, valutandone i punti di forza e di debolezza, e adottando conseguentemente tutte le azioni necessarie ad assicurare il miglioramento continuo delle performance.

L'intera Organizzazione svolge le proprie attività seguendo procedure rigorose che consentono di gestire e controllare le prestazioni aziendali.

Il Sistema di Gestione di Varvarito è conforme alla ISO 9001 (Sistema di Gestione per la Qualità), ISO 14001 (Sistema di Gestione Ambientale) e ISO 45001 (Sistema di Gestione per la Tutela della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori) per le proprie attività di “progettazione, gestione della commessa, lavori in terra e movimentazione materiale, costruzione manutenzione o ristrutturazioni di opere strutturali speciali, costruzione e manutenzione di opere idrauliche e impianti tecnologici, gestione impianti trattamento rifiuti”. Si richiamano tutti le regole previste nel sistema integrato qualità ambiente e sicurezza.

7.3 Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di Varvarito devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

La direzione aziendale della Varvarito, consapevole della centralità del tema sicurezza e salute dei lavoratori, nello svolgimento di tutte le attività di competenza, si impegna, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali, ed economiche, a perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda.

A tal fine garantisce la disponibilità di adeguate risorse umane, strumentali ed economiche necessarie a tradurre questo impegno in un concreto obiettivo strategico trasversale ed aggiuntivo rispetto alle finalità generali dell'azienda.

L'implementazione di un sistema di gestione aziendale integrato è un insieme di procedure, risorse ed attività che stabiliscono un evidente controllo dei pericoli ed alla creazione di una cultura prevenzionistica che fa crescere la garanzie di minori infortuni, malattie lavorative e anomalie lavorative consapevolizzando i vari soggetti. La Direzione Aziendale rende note queste procedure e le diffonde a tutti i soggetti dell'azienda e si impegna affinché:

- fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza siano considerati contenuti essenziali;
- tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità;
- tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, progettisti, impiantisti, servizi acquisti e manutenzione, lavoratori, ecc.) partecipino, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati affinché:
 - la progettazione delle strutture, impianti ed attrezzature, i luoghi di lavoro, l'allestimento e la gestione dei cantieri, metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera, adottando a tal fine le migliori tecniche disponibili sul mercato.
 - l'informazione sui rischi generali e specifici aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori; la formazione, l'informazione e l'addestramento degli stessi sia effettuata ed aggiornata con specifico riferimento alla mansione svolta e ne venga verificata l'efficacia;
 - si faccia fronte con rapidità, efficacia e diligenza a necessità emergenti nel corso delle attività lavorative;
 - instaurare e mantenere attivo un dialogo collaborativo con la società civile, gli enti locali, le associazioni di categoria, le autorità di controllo e con qualunque altra parte interessata al fine di rendere chiaro e trasparente il percorso aziendale in materia di sicurezza e salute dei lavoratori,
 - siano rispettate tutte le leggi e regolamenti vigenti, formulate procedure attenendosi agli standard aziendali individuati;

- siano gestite le proprie attività anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- vengano controllati i risultati aziendali in materia di sicurezza, stabilendo programmi di intervento e miglioramento;
- vengano messe a disposizione specifiche risorse umane e strumentali;
- vengano gestite le comunicazioni interne fra i differenti livelli e le diverse funzioni aziendali;
- venga effettuata una analisi sui dati infortunistici.

La Società inoltre:

- è impegnata a diffondere tra tutti gli operatori aziendali la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro;
- promuove comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti;
- fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale.

Ogni attività della società e del singolo dipendente è orientata al rispetto ed alla tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

La Società e tutti i soggetti ad essa facenti capo sono ben consapevoli che la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante è condizione di fondamentale importanza sia per una corretta erogazione dei servizi sia per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo.

La società si impegna dunque a non danneggiare l'ambiente e a partecipare e promuovere iniziative sulle tematiche ambientali

Visto anche l'art. 15 del D.lgs. 81/2008, vengono di seguito sintetizzati i principi e i criteri fondamentali in base ai quali vengono prese decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e nella scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

I suindicati principi vengono utilizzati dalla società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

Viene effettuata la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi, il quale viene periodicamente aggiornato/revisionato. Viene inoltre svolta periodicamente attività formativa/informativa.

I lavoratori hanno il dovere di prestare la massima attenzione alla propria sicurezza e a quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle loro azioni od omissioni, rispettando tutte le disposizioni, le istruzioni impartite, le procedure e i protocolli previsti per salvaguardare in ogni circostanza la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Varvarito ha implementato un sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro che rispetta i requisiti della ISO 45001:2018.

Varvarito contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo tecnico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Varvarito e tutti i soggetti ad essa riferibili sono consapevoli che la perfetta compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante rappresenta una condizione primaria ed essenziale sia per una corretta gestione aziendale sia per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo.

Varvarito è infatti costantemente impegnata nella salvaguardia dell'ambiente.

Tutte le attività e i processi aziendali riconducibili alla società vengono svolti nel pieno rispetto della normativa applicabile in materia ambientale.

La società si impegna a non danneggiare l'ambiente ed anche a partecipare e promuovere iniziative su tematiche ambientali

Varvarito si propone di:

- adottare misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato, ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi;
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;

- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Varvarito ha implementato un sistema di gestione ambientale che soddisfa tutti i requisiti previsti dalla ISO 14001:2015.

Le Persone di Varvarito, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

7.4 Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

Varvarito promuove le attività di formazione e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Varvarito.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare allo sviluppo di progetti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

Le Persone di Varvarito sono tenute a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

7.5 Riservatezza

7.5.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività di Varvarito richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazioni imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle Persone di Varvarito assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni, appartengono a Varvarito e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

7.5.2 Tutela della privacy e utilizzo dei sistemi informatici

Varvarito si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Varvarito intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Varvarito si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

Le Persone di Varvarito devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Varvarito lavori da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

Ai sensi dell'art. 32 del GDPR (Reg. Eur. 679/2016), la Varvarito lavori, mette in atto "misure tecniche ed organizzative adeguate per garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio" e pone quindi la massima attenzione a che i dati personali, e soprattutto le categorie particolari di dati personali, siano trattati in modo lecito, corretto e sicuro, al fine di ridurre al minimo il rischio che i dati vadano distrutti o persi, anche a causa di eventi accidentali, e che persone non autorizzate li possano trattare, leggere, modificare, o utilizzare in modo improprio o diverso dallo scopo per cui sono stati raccolti.

Ogni Destinatario è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore, alle condizioni dei contratti di licenza.

Il complesso dei sistemi e degli strumenti informativi e telematici messi a disposizione dei Dipendenti e collaboratori per lo svolgimento della propria attività lavorativa (ad es. computer, posta elettronica, accesso internet, computer portatile, ecc.) devono essere utilizzati per finalità lavorative e produttive, in conformità alla normativa vigente con esclusione dell'utilizzo degli stessi per finalità illecite.

È dunque vietato qualsiasi uso indebito dei sistemi informativi e la società monitora costantemente il loro utilizzo anche al fine di prevenire e ridurre il rischio di commissione di reati, con particolare riferimento a quelli previsti dall'art. 24 bis del D.Lgs. n. 231/2001 – Delitti informatici e trattamento illecito dei dati.

È categoricamente vietata qualsiasi condotta che possa integrare una o più fattispecie di reato informatico sia all'interno della società sia tramite apparecchiature non soggette al controllo della stessa.

7.5.3 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Varvarito a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il management e i dipendenti di Varvarito chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Varvarito, sono tenuti – oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse – a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura Varvarito.

8 Contesto applicativo e architettura di riferimento del Codice Etico

Nel redigere il Codice Etico, che rappresenta una componente fondante del modello organizzativo e del sistema di controllo adottato, si è tenuto conto anche delle indicazioni fornite da Confindustria, che ha elaborato delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo da adottare in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 e dei “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del D.lgs 231/2001” a cura di CNDCEC – ABI – CNF – CONFINDUSTRIA.

I principi e i contenuti del Codice si applicano alle Persone e alle attività di Varvarito.

E' compito in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al Management apicale.

8.1 Conoscenza del Codice, sanzioni e di segnalazione di possibili violazioni

Ogni Persona di Varvarito deve conoscere i principi e i contenuti del Codice insieme alle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a ciascuna Persona di Varvarito di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- richiedere ai terzi con i quali Varvarito entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, e al management, proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice;
- collaborare con il Management e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

Il mancato rispetto dei principi enunciati nel presente Codice potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del trasgressore.

Nell'ambito dell'attività di Varvarito Lavori s.r.l. deve essere portata a conoscenza dell'Organismo, oltre la documentazione prescritta dal Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione di qualsiasi tipo proveniente anche da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio ed all'osservanza di quanto previsto nel Codice di condotta aziendale.

Il Modello 231 della Varvarito Lavori S.r.l. prevede, ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare, adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del D.lgs. 231/2001.

Il d.lgs. n. 24/2023 e il "protocollo whistleblowing" (a cui si rimanda) stabiliscono l'oggetto della segnalazione, i presupposti, i canali e le modalità di gestione.

La gestione della segnalazione è affidata all'organo collegiale composto dal Dott. Giancarlo Parrello e dal Dott. Davide Razzetti, organo che assume dunque il ruolo di gestore dei canali di segnalazione interna. Il suindicato organo collegiale nominato gestore dei canali di segnalazione interna è anche individuato quale responsabile della compliance anticorruzione nell'ambito del sistema di gestione anticorruzione ai sensi della norma UNI ISO 37001:2016 ("RCAC").

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 la segnalazione interna può essere effettuata:

- in forma scritta:

- attraverso l'invio per "posta cartacea" di lettera formale all'attenzione del gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC (ad es. lettera raccomandata) presso l'indirizzo di riferimento del gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC, indicando sull'esterno della busta la dicitura "riservata al gestore dei canali di segnalazione interna". In vista della protocollazione riservata della segnalazione a cura del gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC, è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante

unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al gestore dei canali di segnalazione interna";

- in forma orale, alternativamente, attraverso linee telefoniche, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole dalla richiesta.

Indirizzi utili alla trasmissione della segnalazione tramite canali di segnalazione interna

Indirizzo di riferimento del gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC: Lungarno Francesco Ferrucci n. 7, 50126, Firenze (FI) presso Parrello Giancarlo

In caso di utilizzo della posta cartacea, la dicitura sull'esterno della busta deve essere la seguente: "riservata al gestore dei canali di segnalazione interna di VARVARITO LAVORI S.R.L."

Numero telefonico di riferimento del gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC: tel. 331 570 2053 (Parrello Giancarlo).

In caso di utilizzo del numero telefonico (telefonata) deve essere chiaramente specificato che si intende effettuare una segnalazione indirizzata al gestore dei canali di segnalazione interna di VARVARITO LAVORI S.R.L.

Qualora la segnalazione interna sia presentata ad un soggetto diverso dal gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC, laddove il segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia whistleblowing o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione, la segnalazione è considerata "segnalazione whistleblowing" e va trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante. Diversamente, se il segnalante non dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele, o detta volontà non sia desumibile dalla segnalazione, detta segnalazione è considerata quale segnalazione ordinaria.

Viene garantita la riservatezza:

- della persona segnalante;
- del facilitatore;
- della persona coinvolta o comunque dei soggetti menzionati nella segnalazione;
- del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC:

- rilascia alla persona segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario integrazioni;
- dà un corretto e diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- fornisce un riscontro alla persona segnalante entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;

- mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazione esterne.

La Legge prevede a tutela del segnalante, il divieto di ritorsione definita come *“qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto”*

La società vieta categoricamente ogni forma di ritorsione.

La tutela è riconosciuta, oltre ai soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a quei soggetti che, tuttavia, potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante e dunque a:

- Facilitatore;
- Colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti di proprietà - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica;
- Enti presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano;
- Enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica.

Per quanto riguarda le ulteriori previsioni di cui al D.lgs. 24/2023 ed approfondimenti si rimanda al documento “protocollo whistleblowing”.

L'indirizzo mail odv@varvaritolavori.it è invece utilizzabile per inviare comunicazioni flussi informativi e richieste e segnalazioni di condotte illecite che non rientrano nella disciplina prevista dal D.lgs. 24/2023 e dunque senza poter usufruire delle garanzie e tutele previste dalla stessa.

Il gestore dei canali di segnalazione interna/RCAC dovrà inoltre, ove lo ritenga necessario, comunicare con l'organismo di vigilanza per le questioni di competenza dello stesso ai sensi del D.lgs. 231/2001.

8.2 Organismo di Vigilanza

Varvarito lavori è impegnata, anche attraverso la designazione dell'OdV, ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso le Persone di Varvarito e gli altri Stakeholder;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle normative rilevanti;

- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento;
- la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente di proposta di attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

8.3 Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Varvarito ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Varvarito assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello.

All'OdV sono assegnati i compiti di:

- promuovere l'attuazione del Codice e l'emanazione di procedure di riferimento;
- promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori; informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

8.4 Promozione del Codice Etico

Il Codice è divulgato al personale (apicale e sottoposto) e a terzi e al fine di promuovere la conoscenza e facilitare l'attuazione dello stesso la Varvarito mette a disposizione ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice.

8.5 Osservanza del Codice come obbligazione contrattuale

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone di Varvarito ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge in termini di sanzioni disciplinari anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare in taluni casi anche il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.