



CODICE ETICO
Modello di organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001

Rev. 01 del 15/07/2022

Pag. 1 di 10

Proget Impianti Srl
Via E. Tarantelli n. 21/23
50019 Sesto Fiorentino (FI)

***Modello di organizzazione e gestione
ai sensi del D.Lgs. 231/2001
Codice Etico***

Rev.	Data	Descrizione	Approvazione
0	09.06.2022	Emissione	Direzione
1	15/07/2022	Adeguamento codice etico per tutela patrimonio artistico e culturale	Direzione

PROGET IMPIANTI srl
[Signature]

PROGET IMPIANTI srl
[Signature]



1. Obbiettivi e scopi

PROGET IMPIANTI S.R.L. (d'ora in innanzi: la Società) adotta e perpetra i valori dell'etica, lealtà, correttezza, legalità, e li attua e diffonde in ambito aziendale e verso i propri portatori di interesse, dipendenti, clienti, fornitori, stakeholders, terzi.

Il presente Codice etico (da ora, "codice"), parte integrante del M.O.G, costituisce un documento formale dell'azienda e – fermi gli obblighi già previsti da legge, contrattazione collettiva, ed altre fonti del diritto – contribuisce ad attuare la legalità e la responsabilità sociale ed enuncia principi, diritti, doveri e responsabilità, di chi partecipi all'organizzazione aziendale, o presti attività per l'azienda, o ne riceva prestazioni, o interloquisca con essa.

Il Codice Etico non ha la pretesa di contemplare in modo esaustivo ogni comportamento o situazione concreta, ma intende enunciare regole, valori e principi, che possano consentire il corretto comportamento nelle situazioni concrete.

2. Ambito applicativo e natura obbligatoria

Il presente Codice, pur esprimendo principi e contenuti "etici", è, per i soggetti tenuti ad applicarlo, è fonte di obblighi ed effetti giuridici, anche qualora la sue previsioni non dovessero essere già stabilite dalla legge civile, penale, amministrativa, dai contratti, dai contratti collettivi, od altre fonti dell'ordinamento.

Il presente Codice vincola, oltre l'organo amministrativo, i seguenti "destinatari":

1. i dipendenti della Società, a prescindere dall'inquadramento; per essi, il rispetto del Codice costituisce prestazione del contratto di lavoro, anche ai sensi dell'art. 2104 c.c., sicché essi sono chiamati a recepirlo ed attuarlo, e a farlo applicare dagli altri, in specie i propri subordinati o le persone cui sono preposti, formalmente o funzionalmente; la violazione del Codice costituisce illecito disciplinare;
2. sindaci, revisori, collaboratori, consulenti e fornitori o subappaltatori dell'azienda – professionisti o imprese – e più in generale tutti i terzi con i quali la Società ha rapporti commerciali o contrattuali, ai quali sarà chiesta un'esplicita assunzione di impegno. Tali soggetti sono chiamati, con valenza contrattuale in virtù del richiamo nei contratti o incarichi, a recepire ed attuare i principi di base del Codice etico, pretendendone l'applicazione da parte dei propri operatori che agiscono in relazione alla Società, oltre che a conformarsi ai principi fondamentali del presente Codice quale propria linea di condotta operativa. La mancata attuazione del Codice comporta le conseguenze del caso, incluso il



diniego, l'interruzione, o la risoluzione di contratti e rapporti, salvo il risarcimento del danno.

3. i soci e le Società connesse/collegate, in virtù dell'impegno loro richiesto di assumere;
4. più in generale, tutti coloro che operano per nome e conto della Società.

Tutti i soggetti tenuti debbono dare concreta applicazione al Codice, incluso effettuare le debite segnalazioni all'O.D.V., in forma scritta.

La Società si impegna alla diffusione del Codice (anche pubblicato sul sito della Società), cura la formazione del personale, applica le sanzioni o conseguenze in caso di sua violazione, ne pretende l'applicazione, anche mediante formale impegno.

3. Principi fondamentali

La Società applica, e richiede l'applicazione, dei seguenti principi, validi anche qualora non strettamente imposti dalle norme e dalle altre fonti vigenti. Tali principi, e relativi comportamenti, hanno portata generale, sicché le successive norme di dettaglio hanno natura esemplificativa e non esaustiva. Resta fermo che il perseguimento dell'interesse economico, e comunque di un interesse, proprio o aziendale, non può mai giustificare la violazione di tali principi.

a. Principio di legalità

È principio fondamentale il rispetto, formale e sostanziale, di leggi e regolamenti, della contrattazione collettiva, e delle altre fonti del diritto.

b. Principio di trasparenza

È principio fondamentale, fermi gli obblighi di legge, la trasparenza, verità, chiarezza, completezza e pertinenza, in ambito aziendale e nei confronti di terzi e Autorità, di dati, impegni, dichiarazioni e informazioni; esse non devono essere mendaci, oscure, incomplete, elusive, o ingannevoli.

c. Principio di integrità e assenza di conflitto di interessi

Sono principi fondamentali, fermi gli obblighi di legge, quelli di onestà, equità, correttezza ed imparzialità dei comportamenti, sia in azienda che verso terzi e Autorità.

È principio fondamentale quello di evitare situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interessi, specie quando abbiano interessi personali o familiari, anche



indiretti, tali da potere, anche in astratto, interferire con indipendenza e imparzialità di valutazioni, decisioni e azioni, e di condurre a comportamenti illegittimi o sconvenienti.

d. Principio di responsabilità

Sono principi fondamentali, fermi gli obblighi di legge, quelli della correttezza e diligenza dei comportamenti, nell'assunzione di impegni, e nell'esecuzione dei medesimi, da effettuarsi secondo correttezza, precisione e puntualità. E' corollario il divieto di assumere impegni per i quali non vi sia la ragionevole certezza della corretta esecuzione.

e. Principio di riservatezza

È principio fondamentale, fermi gli obblighi di legge, garantire che le informazioni e dati resi o acquisiti siano assunti e trattati con riservatezza, senza utilizzi per interessi estranei allo scopo per i quali sono stati assunti, od operando il trattamento in modo indebito o inopportuno.

f. Principio di tutela della persona, dell'ambiente e del patrimonio artistico e culturale.

È principio fondamentale, fermi gli obblighi di legge, quello del rispetto e della salute e sicurezza sul lavoro e della tutela dell'integrità della persona, dell'ambiente, e del patrimonio artistico e culturale. Sono corollari di tale principio:

- a) il rispetto delle risorse umane, anche altrui, promuovendo un ambiente di lavoro ossequioso delle norme vigenti, e tale da rispettare le caratteristiche delle persone, e la loro integrità fisica e psichica, nel rispetto di ogni previsione e cautela in tema di salute e sicurezza, e correttezza contributiva, previdenziale, retributiva, assicurativa. È riconosciuta la libertà di opinione e di pensiero, ma non sono tollerabili la propaganda o diffusione di idee suprematiste, negazioniste, o inneggianti al terrorismo o all'odio o alla discriminazione;
- b) il rispetto delle pari opportunità e il divieto di discriminazione; è preclusa e condannata la discriminazione, comunque attuata, basata su genere, orientamento sessuale, religioso, filosofico, nazionalità, provenienza, o etnia, e sulle condizioni economiche;
- c) la tutela dei minori, rifuggendo ogni forma di sfruttamento, o comunque nocumento;
- d) il rispetto e la promozione dell'ambiente e del patrimonio artistico e culturale, da attuarsi in ogni fase, valutativa, decisionale, operativa, dei processi aziendali.



g. Principio di concorrenza

Costituisce principio fondamentale, fermi gli obblighi di legge, perseguire, attuare e favorire la competizione leale, quale fattore di crescita, confronto, e sviluppo, con divieto di ogni pratica scorretta.

4. Selezione e personale

Ciascuno dei soggetti cui si applica il presente Codice, nei rapporti con e tra dipendenti aziendali, a prescindere dal rapporto gerarchico, ma in special modo nei confronti dei sotto-ordinati, opera in modo da valorizzare e responsabilizzare le persone, considerare le loro caratteristiche, evitare le situazioni di disagio sul luogo di lavoro, promuovere, attuare e diffondere i valori di educazione, lealtà, correttezza, puntualità, diligenza, sicurezza, integrazione. I rapporti relativi ai dipendenti sono improntati a legalità, trasparenza, integrità, riservatezza, educazione, rispetto della persona e dei suoi orientamenti ed opinioni.

Le normative in materia di lavoro e sicurezza, e di adempimenti retributivi, previdenziali, assicurativi, sono applicate in modo effettivo e puntuale. L'azienda si impegna a fornire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la cognizione e consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, e a preservare, già con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare con immediatezza il mancato rispetto delle norme applicabili.

La selezione del personale, sebbene tenendo conto dell'elemento fiduciario, e la valutazione del personale e dei suoi comportamenti, inclusi i procedimenti disciplinari avvengono secondo criteri di imparzialità, trasparenza, autonomia, sulla base di criteri oggettivi basati sul merito e lasciando traccia dell'attività svolta. Le suddette procedure sono svolte esclusivamente dai soggetti autorizzati.

È vietato dare/promettere, o accettare/ricevere in promessa, denaro, vantaggi o utilità indebite nella gestione dei rapporti di lavoro e nei relativi procedimenti.

5. Tutela del patrimonio artistico e culturale ed ambientale e gestione dei rifiuti

La Società considera un valore fondamentale la cura e la tutela del patrimonio culturale ed artistico, della natura e dell'ambiente, del territorio, della flora e della fauna, e si ispira a tali finalità nei processi aziendali. Per le medesime finalità, rispetta in modo rigoroso le norme sul patrimonio anzidetto, quelle ambientali e quelle sulla gestione dei



rifiuti, nel rispetto delle disposizioni di legge, delle autorizzazioni ricevute, e dei principi di prevenzione e cautela.

Nella scelta degli acquisti e dei procedimenti, privilegia, per quanto possibile, le soluzioni di minore impatto ambientale.

6. Rapporti con Pubbliche amministrazioni e Autorità

I rapporti con le amministrazioni, qualora committenti (stazioni appaltanti, altri soggetti privati con funzioni pubblicistiche), sono improntati alla piena legalità, trasparenza, integrità, riservatezza, responsabilità, leale collaborazione e tutela delle persone e dell'ambiente, nonché in modo tale da garantire la leale concorrenza tra operatori e la tutela dell'erario. Anche fuori dal caso della committenza, i rapporti con le autorità, incluse quelle fiscali e giudiziarie, sono improntati ai medesimi principi.

A/da soggetti pubblicistici e persone che operano per loro conto, non è consentito dare/promettere, o accettare/ricevere in promessa, denaro, vantaggi o utilità, diversi, nel caso di gare o rapporti contrattuali, dalla lecita proposta/offerta relativa alla tipologia, qualità ed economicità della prestazione o controprestazione contrattuale che si intende acquisire, offrire ed erogare, salvo le comuni, lecite e trasparenti, prassi di cortesia prive di valore economico.

I rapporti con le Autorità sono gestiti esclusivamente dai soggetti autorizzati.

La Società, qualora assuma funzioni pubblicistiche (concessionario, incaricato di pubblico servizio, etc.) - oltre applicare i comportamenti dettati in generale verso terzi -pretende l'applicazione di tutte le regole che competono ai soggetti che esercitano pubbliche funzioni.

La Società partecipa alle procedure di gara, previa valutazione di congruenza del prezzo e di eseguibilità secondo correttezza della prestazione, si astiene da qualsivoglia forma di accordo o intesa con altri operatori, rende dichiarazioni complete e veritiere, e garantisce la corretta e puntuale esecuzione.

7. Rapporti con i terzi in generale

Nei confronti dei terzi, ancorchè privati, i rapporti sono improntati alla piena legalità, trasparenza, integrità, riservatezza, responsabilità, tutela delle persone e dell'ambiente e patrimonio culturale e artistico, e di leale concorrenza.

In tutti i casi, a e da tali soggetti, e a dalle persone che operano per loro conto, non è consentito dare/promettere, o accettare/ricevere in promessa, denaro, vantaggi o utilità indebiti, estranei alla comune, lecita e trasparente prassi commerciale. Non costituisce



prassi ammissibile dare/promettere, o accettare/ricevere in promessa, denaro, vantaggi o utilità, rivolte, anziché al diretto interessato, alla persona fisica che lo rappresenta al fine di indurre il soggetto rappresentato a concludere accordi o rapporti.

Selezione e valutazione dei terzi, sia nel ciclo attivo che passivo, avviene secondo principi analoghi previsti per la selezione del personale, per quanto applicabili. In particolare, la selezione dei fornitori e simili avverrà prescegliendo soggetti di comprovata integrità, qualità, affidabilità, nonché: a) tramite un processo trasparente; b) tracciando la procedura; c) prevedendo e applicando clausole di interruzione del rapporto nel caso emergano fenomeni illeciti, od atti o comportamenti incompatibili con il presente Codice.

La Società cura, quale valore primario, che la prestazione a terzi sia resa in modo puntuale, in conformità alle specifiche, qualitative o prestazionali concordate, nonché nei tempi e modi pattuiti.

I rapporti con terzi sono gestiti dai soggetti autorizzati allo scopo.

Ai terzi è richiesto di condividere e rispettare, per quanto di loro competenza e nell'ambito della propria organizzazione, i principi fondamentali del presente codice.

Ai rapporti con i collaboratori, anche occasionali, si applica, in quanto compatibile, quanto previsto per i dipendenti e terzi. Ai soggetti che esercitano la consulenza fiscale e commerciale sono richieste formule di impegno particolarmente rigorose.

8. Finanziamenti, e liberalità

La Società non finanzia, direttamente o indirettamente, né eroga benefici a partiti, movimenti politici, loro rappresentanti o candidati, o associazioni comunque denominate con fine politico.

Può erogare contributi liberali o sponsorizzazioni ad enti senza scopo di lucro, di tipo sportivo, culturale, sociale, nel rispetto delle norme di legge, previa verifica dell'assenza di conflitto di interesse, effettivo o potenziale, e quando vi sia garanzia che tali fondi non siano destinati, anche indirettamente o per interposta persona, a soggetti politici, o a organizzazioni terroristiche, criminali, razziste, o simili. Tali operazioni, devono essere univocamente identificate, ed effettuate a condizione che non vi sia conflitto di interessi, e per fini di liberalità.

Le comuni spese di rappresentanza sono consentite verso privati, purché di valore economico non sproporzionato, e devono essere univocamente identificate.



Nell'ambito della Società, è vietato gestire o organizzare qualsivoglia forma di scommessa o giuoco.

9. Conflitto di interesse

Il conflitto di interesse rileva ai fini del presente Codice quando effettivo, od anche potenziale, cioè quando possa essere percepito tale all'esterno. In tutti tali casi, è fatto obbligo di darne comunicazione al superiore gerarchico, che ha obbligo di riferire all'organo di amministrazione, e frattanto di astenersi, ove possibile, dal processo.

A fronte di ciò, l'organo amministrativo valuta se sia possibile adottare soluzioni idonee per salvaguardare correttezza e trasparenza del procedimento; in mancanza, sarà confermata l'astensione del soggetto interessato, sostituendolo.

10. Contabilità, bilanci, flussi finanziari, oneri fiscali, adempimenti tributari

La Società pone speciale diligenza nella predisposizione di bilanci e comunicazioni sociali, e nella formazione, uso e tenuta nei documenti e libri contabili e fiscali, nelle segnalazioni antiriciclaggio, negli adempimenti, nell'adeguata collaborazione con le competenti autorità, nonché nell'adempimento di tutte le attività di rilevanza fiscale e tributaria.

La contabilità è tenuta in modo chiaro e accurato, secondo il Codice civile e gli standard internazionali, e le operazioni devono avere adeguata registrazione, ed essere documentalmente supportate.

Ogni operazione finanziaria deve essere correttamente assunta, registrata, autorizzata, veritiera, legittima.

La Società con i propri comportamenti, tutela i creditori, mantenendo integro il patrimonio aziendale e le garanzie patrimoniali.

La Società cura, nel caso di finanziamenti o erogazioni pubbliche, che essi non siano distolti dalla loro funzione o destinazione, e garantisce la veridicità del rendiconto.

11. Tutela del patrimonio dell'azienda e dei dati personali

È obbligo di tutto il personale, quale espressione della responsabilità aziendale, utilizzare in modo adeguato e diligente il patrimonio aziendale, costituito da beni mobili, immobili, o mobili registrati, quali gli autoveicoli, e segnalare prontamente ogni danno o malfunzionamento. Tali beni non devono essere utilizzati a fini personali.



È obbligo di tutto il personale, e dei destinatari, di non utilizzare a fini personali le informazioni e i dati personali acquisiti per ragioni professionali, e di trattarli in modo rigoroso, secondo le procedure di legge ed i principi del lecito trattamento.

12. Attività commerciale e concorrenza, diritto d'autore e proprietà industriale, programmi informatici, banche dati

La Società opera una concorrenza leale e corretta, ed a tal fine: a) rifiuta ogni forma di accordo o cartello che possa falsare i mercati e le operazioni; b) rifiuta ogni forma commerciale che possa trarre in inganno o nuocere a clienti ed utenti; c) rifugge ogni forma di violenza, minaccia, o compulsione indebita.

La Società rispetta rigorosamente il diritto di autore e la proprietà industriale, e conseguenti diritti di licenza, uso, marchio, brevetto, disegno, in ambito produttivo o commerciale, anche per i prodotti informatici e banche dati. Ad alcun titolo utilizza, cede o acquista, beni o prodotti, programmi, software contraffatti.

La Società rispetta in modo rigoroso il diritto e i limiti di accesso a programmi, siti, sistemi comunicativi, banche dati e sistemi informatici e telematici, garantendone la genuinità, astenendosi da ogni uso scorretto, e da ogni forma di abusiva introduzione, distruzione, deterioramento, intercettazione, sottrazione, e simili.

13. Criminalità organizzata, riciclaggio, ricettazione

La Società rifugge ogni rapporto, legame o contatto con associazioni criminali, di tipo mafioso, o che utilizzino sistemi o comportamenti tipici del metodo mafioso. Tale principio si applica anche a quelle attività di per sé lecite, ma riconducibili, anche indirettamente, ai contesti, gruppi o metodi suddetti.

Allo stesso modo, la Società si astiene da qualsivoglia forma di collaborazione, rapporto, azione, che possa favorire fatti, o coinvolgerla in dinamiche, di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio, o similari, e si astiene da operare in relazione a soggetti che operino con tali caratteristiche.

14. Revisione, attuazione, controllo, sanzioni

Il presente Codice è un documento dinamico, variabile in relazione alle sopravvenienze e suscettibile di continuo adeguamento. L'organo amministrativo d'iniziativa, e/o su impulso dell'O.D.V. o di chi sia comunque tenuto al rispetto del Codice, può attivare in ogni tempo la revisione. In ogni caso, esso è sottoposto a verifica annuale, o comunque in caso di rilevanti modifiche dell'assetto organizzativo o gestionale o delle attività sociali.



CODICE ETICO
Modello di organizzazione e gestione D.Lgs. 231/2001

Rev. 01 del 15/07/2022

Pag. 10 di 10

La Società cura la diffusione, il recepimento, e l'attuazione, il controllo del Codice. Per i dipendenti, il presente Codice è parte integrante degli impegni del rapporto di lavoro, per gli altri soggetti è parte integrante dei relativi contratti.

L'attuazione e controllo del Codice competono: a) a ciascuno dei soggetti cui si applica il medesimo, nell'ambito delle rispettive competenze; b) in ogni caso all'Organo amministrativo e all'O.D.V..

La violazione del presente Codice costituisce, per i dipendenti, illecito disciplinare, e per gli altri soggetti, fattispecie inadempimento grave.

Il controllo sul Codice etico e sulla sua diffusione, idoneità, ed attuazione, è affidato in particolare all'Organismo di vigilanza (O.D.V.), il quale, tra l'altro: a) verifica l'adeguatezza del Codice; b) riceve le segnalazioni sulla sua violazione, per i successivi adempimenti; c) ne promuove e cura l'aggiornamento, la diffusione e l'attuazione.

Chiunque sia tenuto ad applicare il presente Codice ha tra l'altro l'obbligo, espresso, di segnalare le violazioni rilevate, ma anche carenze, criticità, proposte di miglioramento. Le violazioni, comprovate o potenziali o supposte, del presente Codice etico, sono segnalate all'O.D.V., anche in forma anonima, e il segnalante non potrà essere oggetto di discriminazioni, ritorsioni o conseguenze pregiudizievoli (salvo che la segnalazione che si riveli infondata, qualora fatta con mala fede o colpa grave inescusabile, può costituire illecito e inadempimento).