IMPRESA CARLO POGGI s.r.l.
costruzioni manutenzione restauri
00165 roma - via leone XIII, 460
www.impresapoggi.it

Codice Etico e di Condotta

Insieme di Principi, Valori e Norme di Condotta
nel Governo della Società

Parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001
Redatto in conformità al Codice di comportamento ANCE

DOCUMENTO	**CODICE ETICO E DI CONDOTTA**	**DSQ-CEC**
RESPONSABILE	**RESPONSABILE SISTEMA GESTIONE INTEGRATO**	**RSGI**
RIFERIMENTI	D.Lgs. 231/2001 – Codice di comportamento ANCE (rev. 2022) – SA8000 – UNI EN ISO 9001, 14001, 45001 e PDR 125	
REVISIONE	**5**	
REDAZIONE	*RSGI Marianna Longo*	*Firma*
DATA	redazione 22/09/2026	approvazione Det. AU del 23/09/2026
APPROVAZIONE	*L'Amministratore Unico* *dott. ing. Pietro Poggi*	*Firma*

Registro delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione della modifica
4	26.04.2023	Codice Etico e di Condotta redatto in conformità alla norma SA8000.
5	23.09.2026	Revisione generale: integrazione con i principi e il Codice Etico tipo del Codice di comportamento ANCE (rev. 2022); inserimento del Codice nel Modello 231; nuove sezioni su legalità, patrimonio culturale, contrasto alla criminalità, rapporti con Autorità Giudiziaria, contributi, comunicazione, modalità di attuazione, Organismo di Vigilanza e whistleblowing (D.Lgs. 24/2023); ampliamento del sistema sanzionatorio; aggiornamento dei riferimenti normativi e correzione di disallineamenti.

Sommario

Premessa **3**

Parte I – Disposizioni generali **3**

Art. 1 – Principi generali e Destinatari del Codice *3*

Art. 2 – Adozione, aggiornamento e diffusione *4*

Art. 3 – Rapporto con il Modello 231 e con il Sistema di Gestione Integrato *4*

Art. 4 – Obblighi e responsabilità dei Destinatari *4*

Parte II – Principi etici **5**

Art. 5 – Principio di legalità *5*

Art. 6 – Onestà e correttezza *5*

Art. 7 – Imparzialità e conflitto di interessi *6*

Art. 8 – Riservatezza e protezione dei dati personali *6*

Art. 9 – Lealtà e fedeltà *6*

Art. 10 – Tutela del patrimonio aziendale e dei sistemi informatici *7*

Parte III – Norme di condotta **7**

Art. 11 – Risorse umane e condizioni di lavoro *7*

Art. 12 – Salute e sicurezza sul lavoro *9*

Art. 13 – Molestie, violenza e rispetto della persona *10*

Art. 14 – Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti *10*

Art. 15 – Fumo *10*

Art. 16 – Rapporti con il mercato e tutela della concorrenza *10*

Art. 17 – Rapporti con i Committenti pubblici e privati *11*

Art. 18 – Rapporti con Partner, Fornitori e Subappaltatori *12*

Art. 19 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione e i Pubblici Funzionari *12*

Art. 20 – Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi di vigilanza e controllo *13*

Art. 21 – Contributi a partiti, organizzazioni sindacali e liberalità *13*

Art. 22 – Comunicazione esterna e uso dei social media *14*

Art. 23 – Tutela ambientale *14*

Art. 24 – Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico *14*

Art. 25 – Contrasto del terrorismo, della criminalità organizzata e dello sfruttamento del lavoro *15*

Art. 26 – Antiriciclaggio, autoriciclaggio e tracciabilità dei flussi finanziari *15*

Art. 27 – Corretta gestione contabile, societaria e fiscale *15*

Art. 28 – Utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale *16*

Parte IV – Modalità di attuazione **16**

Art. 29 – Prevenzione *16*

Art. 30 – Controlli e Organismo di Vigilanza *17*

Art. 31 – Segnalazioni e tutela del segnalante (whistleblowing) *17*

Art. 32 – Sistema sanzionatorio *18*

Art. 33 – Entrata in vigore *18*

Riferimenti normativi **19**

Premessa

L'Impresa Carlo Poggi S.r.l. (di seguito "Impresa") è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, allo sviluppo dell'economia e alla crescita civile del Paese. L'Impresa crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

Il presente Codice Etico e di Condotta (di seguito "Codice") costituisce la carta dei valori dell'Impresa: enuncia i principi e le regole di comportamento cui l'Impresa informa la propria attività interna ed esterna nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato, l'ambiente e il patrimonio culturale, esigendone il rispetto da parte di tutti coloro che operano in suo nome o per suo conto.

Il Codice è redatto in conformità al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, di cui costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello" o "MOG"), tenendo conto del Codice di comportamento delle imprese di costruzione predisposto dall'ANCE (ai cui l'Impresa Poggi aderisce) ai sensi dell'art. 6, comma 3, del medesimo decreto (revisione 2022), della norma internazionale SA8000 e dei requisiti dei sistemi di gestione adottati dall'Impresa. L'Impresa si ispira altresì alle Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali sulla condotta d'impresa responsabile.

Il Codice è, per un verso, più ampio di quanto richiesto dal D.Lgs. 231/2001, poiché enuncia valori che vanno oltre quelli presidiati dalla disciplina della responsabilità amministrativa degli enti; per altro verso, non dettaglia le concrete modalità organizzative di prevenzione dei reati, che sono disciplinate nella Parte Generale e nella Parte Speciale del Modello e nelle procedure del Sistema di Gestione Integrato.

Parte I – Disposizioni generali

Art. 1 – Principi generali e Destinatari del Codice

1. I principi e le disposizioni del Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di onestà, diligenza, correttezza, lealtà, integrità, trasparenza e reciproco rispetto.
2. I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti, e la relativa violazione comporta l'applicazione delle misure previste dal sistema sanzionatorio (art. 32), per tutte le persone fisiche o giuridiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, nonché per coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dell'Impresa ("Amministratori"); per tutte le persone legate all'Impresa da rapporti di lavoro subordinato, anche a termine, occasionale o in somministrazione, inclusi dirigenti e preposti ("Dipendenti"); per tutti coloro che operano in nome o per conto dell'Impresa in qualità, ad esempio, di consulenti, professionisti, lavoratori autonomi, agenti o partner, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa ("Collaboratori").
3. Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari". Il Codice si applica altresì, per quanto di competenza, ai componenti dell'Organismo di Vigilanza e, ove nominati, dell'organo di controllo e del revisore legale.
4. Fornitori, Subappaltatori e Partner commerciali sono tenuti al rispetto dei principi del Codice per quanto pertinente al rapporto intrattenuto, in forza di specifiche clausole contrattuali. Clienti, Committenti e gli altri Portatori di interesse (Finanziatori, Collettività, Pubbliche Amministrazioni) sono invece Destinatari non "obbligati" e quindi non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del Codice.
5. Quanto previsto dal Codice e, limitatamente agli aspetti applicabili, dal Modello è esplicitamente esteso al personale dell'Impresa eventualmente distaccato ad operare presso società controllate o collegate, raggruppamenti temporanei di imprese, consorzi e società costituite per l'esecuzione unitaria, totale o parziale, dei lavori acquisiti. Qualora tali soggetti si siano dotati di un proprio codice etico e di un proprio modello organizzativo, il personale distaccato è tenuto ad adeguarsi anche a questi ultimi con riferimento alle attività svolte nel loro interesse.

6. L'osservanza e la condivisione dei principi contenuti nel Codice da parte di chi non è "obbligato" a farlo costituisce un criterio di scelta dell'Impresa nel selezionare i soggetti con cui intrattenere rapporti.
7. In nessun caso la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio dell'Impresa può giustificare comportamenti in contrasto con la legge o con il Codice. L'Impresa riprova qualsiasi comportamento difforme da quanto stabilito nel Codice e nel Modello, anche qualora tale comportamento sia stato realizzato nel suo interesse o a suo vantaggio.

Art. 2 – Adozione, aggiornamento e diffusione

8. Il Codice è adottato con determina dell'Amministratore Unico, quale organo dirigente dell'Impresa.
9. Con successiva determina dell'organo dirigente il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza e dal Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI), in particolare a seguito di modifiche normative, di mutamenti dell'organizzazione o delle attività, di violazioni significative o degli esiti del riesame della Direzione.
10. Del Codice è data ampia diffusione interna ed esterna: è pubblicato sul sito internet dell'Impresa, è disponibile presso la sede e nei cantieri, è consegnato ai nuovi assunti e ai Collaboratori con sottoscrizione per presa visione ed è richiamato nei contratti con Fornitori, Subappaltatori, consulenti e Partner.
11. L'Impresa promuove, anche mediante programmi di informazione e formazione differenziati in funzione del ruolo e del grado di esposizione al rischio, l'effettiva conoscenza dei contenuti del Codice e del Modello da parte di tutti i soggetti che operano per suo conto, anche al fine di evitare che la mancata conoscenza delle regole possa essere addotta a giustificazione della loro elusione.
12. Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice e può rivolgersi al proprio Responsabile, al RSGI o all'Organismo di Vigilanza per ogni chiarimento sulla sua interpretazione e applicazione. L'Impresa vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Art. 3 – Rapporto con il Modello 231 e con il Sistema di Gestione Integrato

13. Il Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, unitamente alla Parte Generale, alla Parte Speciale, al sistema disciplinare e alle procedure che ne danno attuazione.
14. L'Impresa adotta un Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001, SA8000 e PDR 125, certificato da Organismi di certificazione accreditati. Le procedure del Sistema di Gestione Integrato costituiscono, per quanto applicabili, strumenti di attuazione del Codice e del Modello.
15. In caso di contrasto tra le disposizioni del Codice e quelle di procedure o regolamenti interni, prevalgono le disposizioni del Codice. In materia di condizioni di lavoro, qualora la legge, la contrattazione collettiva e le norme SA8000 e PDR 125 disciplinino il medesimo aspetto, si applica la disposizione più favorevole ai lavoratori.

Art. 4 – Obblighi e responsabilità dei Destinatari

16. Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti.
17. I Destinatari devono astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni del Codice e devono tempestivamente riferire al proprio Responsabile, all'Organismo di Vigilanza o mediante i canali di segnalazione di cui all'art. 32, informazioni in merito a:
    - violazioni o possibili violazioni delle disposizioni contenute nel Codice o nel Modello;
    - richieste, da chiunque provenienti, di violare il Codice;

- notizie di procedimenti, indagini o ispezioni che possano riguardare reati presupposto della responsabilità dell'Impresa.

18. I Responsabili di funzione, i Responsabili Tecnici di Commessa e i preposti sono tenuti a rappresentare con il proprio comportamento un esempio per il personale, a promuovere il rispetto del Codice, a vigilare sull'osservanza delle sue disposizioni da parte dei propri collaboratori e a non tollerare irregolarità, informando tempestivamente l'Organismo di Vigilanza delle violazioni di cui vengano a conoscenza.

19. L'Impresa proibisce a qualsiasi Destinatario di vendicarsi o di compiere azioni di ritorsione o discriminatorie, dirette o indirette, contro chiunque abbia segnalato in buona fede una violazione o abbia collaborato ad accertarla o a risolvere una questione attinente all'integrità morale.

Parte II – Principi etici

Art. 5 – Principio di legalità

20. L'Impresa ha come principio imprescindibile del proprio operato il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia, nell'Unione Europea e in tutti i Paesi nei quali opera, e ne esige il rispetto da parte dei propri Amministratori, Dipendenti e Collaboratori e, in genere, di chiunque svolga per essa funzioni di rappresentanza, anche di fatto.

21. Tutti i comportamenti, le operazioni e le transazioni decisi o attuati dall'Impresa e dai soggetti che agiscono in suo nome o per suo conto devono essere conformi alla legge e alla correttezza professionale, rispondere ai principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità, ed essere debitamente autorizzati, documentati e registrati, così da consentire in ogni momento la ricostruzione del processo decisionale e l'individuazione dei relativi responsabili.

Art. 6 – Onestà e correttezza

22. Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, alla tutela dell'Impresa ed alla correttezza.

23. I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongono per lo svolgimento della funzione o dell'incarico.

24. Ciascun Destinatario non accetta né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'Impresa o indebiti vantaggi per sé, per l'Impresa o per terzi; ciascun Destinatario respinge e non effettua promesse o offerte indebite di denaro o di altre utilità.

25. Il divieto di cui al paragrafo precedente si applica sia ai rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 19) sia ai rapporti con soggetti privati, quali amministratori, direttori, dipendenti o consulenti di committenti, fornitori, subappaltatori, concorrenti, organismi di attestazione SOA e organismi di certificazione, anche al fine di prevenire la corruzione tra privati.

26. Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale di modico valore – intendendosi tale un valore non superiore a 150 euro – e comunque tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere trattamenti di favore, non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio Responsabile e l'Organismo di Vigilanza.

27. L'Impresa ed il suo personale definiscono il rapporto con il committente di natura fiduciaria ed improntato alla massima lealtà, chiarezza e correttezza.

28. Il personale dell'Impresa adempie agli impegni assunti con cura e diligenza, non svolgendo prestazioni professionali in condizioni di incompatibilità, né quando il proprio interesse sia in contrasto con quello dell'Impresa o con quello del committente.

Art. 7 – Imparzialità e conflitto di interessi

29. I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico, gli obiettivi e gli interessi generali dell'Impresa, nel rispetto della vigente normativa e del Codice.

30. L'Impresa previene l'insorgenza e gli effetti, diretti o indiretti, di situazioni di conflitto di interessi di cui siano portatori i soggetti che agiscono in suo nome o per suo conto. Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti siano, o possano apparire, in conflitto di interessi.

31. Costituiscono, a titolo esemplificativo, situazioni di potenziale conflitto: la titolarità, diretta o per il tramite di prossimi congiunti, di interessi economici in fornitori, subappaltatori, clienti o concorrenti; l'assunzione di incarichi presso committenti o soggetti con cui l'Impresa intrattiene rapporti; l'esistenza di rapporti personali o di parentela con funzionari o dipendenti delle stazioni appaltanti o dei committenti coinvolti in procedure che riguardano l'Impresa.

32. I Destinatari informano senza ritardo il proprio Responsabile e l'Organismo di Vigilanza delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli dell'Impresa (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano ragioni di convenienza, astenendosi dal partecipare alle relative decisioni. L'Amministratore Unico osserva quanto previsto dall'art. 2475-ter del Codice Civile.

33. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Direzione dell'Impresa.

Art. 8 – Riservatezza e protezione dei dati personali

34. L'Impresa tratta i dati personali di dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e di ogni altro interessato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, garantendo agli interessati l'esercizio dei diritti di cui agli artt. 15-22 del Regolamento.

35. Il trattamento dei dati da parte dell'Impresa è diretto esclusivamente all'espletamento delle finalità attinenti all'esercizio della propria attività e avviene secondo modalità che assicurano il pieno rispetto della normativa vigente; particolare riservatezza è assicurata ai dati relativi alla salute trattati nell'ambito della sorveglianza sanitaria e ai dati relativi alle segnalazioni di cui all'art. 31.

36. I Destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività dell'Impresa, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne, e sono tenuti ad osservare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali secondo le modalità specificate dalle procedure interne.

37. È fatto divieto ai Destinatari, salvo espressa autorizzazione scritta dell'Impresa, di pubblicare, diffondere o rivelare a terzi in qualsivoglia modo documenti, file o dati riguardanti l'attività aziendale (quali, a mero titolo esemplificativo, organigramma, programmi aziendali, offerte, elaborati progettuali, immagini di cantiere), nonché di copiare, riprodurre o conservare tali documenti al di fuori delle finalità lavorative.

38. È vietato acquisire con mezzi illeciti informazioni riservate di concorrenti, committenti o stazioni appaltanti, in particolare nel corso di procedure di gara, nonché utilizzare informazioni riservate ricevute da terzi senza averne titolo.

Art. 9 – Lealtà e fedeltà

39. L'Impresa mantiene un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con i Destinatari.

40. L'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 del Codice Civile comporta il divieto per ogni dipendente di assumere occupazioni alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto di terzi che siano incompatibili con l'attività svolta dall'Impresa senza la preventiva autorizzazione scritta dell'Impresa stessa, nonché il divieto di svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'Impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Art. 10 – Tutela del patrimonio aziendale e dei sistemi informatici

41. Ogni Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione, della conservazione e dell'utilizzo dei beni e delle risorse a lui affidate, inclusi mezzi, macchine, attrezzature e materiali di cantiere.

42. I principali obblighi in capo ai Destinatari in relazione all'uso dei beni aziendali sono:

    a) operare con la massima diligenza ed attenersi alle procedure operative in essere per l'uso e la tutela di risorse e beni aziendali;

    b) astenersi da usi impropri che possano essere causa di danno, anche all'immagine dell'Impresa, di perdita di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse dell'Impresa, o che possano arrecare offesa alla persona;

    c) adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e dalle procedure di sicurezza informatica aziendali, custodendo con cura le proprie credenziali di accesso, i dispositivi di firma digitale e le caselle di posta elettronica certificata, che possono essere utilizzati esclusivamente dai rispettivi titolari o da soggetti formalmente autorizzati.

43. È vietato accedere abusivamente a sistemi informatici o telematici dell'Impresa o di terzi – ivi compresi i portali delle stazioni appaltanti, delle Pubbliche Amministrazioni, degli enti previdenziali e assicurativi e della Cassa Edile –, danneggiare dati, programmi o sistemi, alterare documenti informatici aventi efficacia probatoria, nonché installare o utilizzare software privi di regolare licenza o in violazione del diritto d'autore.

44. L'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale per finalità lavorative è consentito nei limiti delle autorizzazioni e delle istruzioni aziendali; è comunque vietato inserire in tali strumenti dati personali, informazioni riservate o documenti aziendali non autorizzati.

Parte III – Norme di condotta

Art. 11 – Risorse umane e condizioni di lavoro

45. L'Impresa riconosce la centralità delle risorse umane, quale fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo dell'attività imprenditoriale, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore di lavoro e prestatori di lavoro. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascuno.

46. L'Impresa riconosce che la propria crescita è dovuta anche ad un forte gioco di squadra in cui il rispetto reciproco e la comune fiducia hanno fatto sì che il fattore lavoro, analiticamente e complessivamente considerato, sia stato e sia, per una pluralità di aspetti, un elemento di soddisfazione per tutti.

47. Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della contrattazione collettiva nazionale e territoriale del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa applicabile. La selezione del personale avviene esclusivamente sulla base di criteri oggettivi di competenza e professionalità, senza favoritismi e senza cedere a segnalazioni o pressioni provenienti da terzi, in particolare da esponenti di Pubbliche Amministrazioni o di committenti.

48. L'Impresa non assume né conferisce incarichi a ex dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti dell'Impresa, nel rispetto dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e verifica la regolarità del titolo di soggiorno dei lavoratori cittadini di Paesi terzi.

49. L'Impresa condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale e ripudia qualsiasi forma di discriminazione in relazione a età, genere, origine razziale o etnica, nazionalità, ceto, religione, disabilità, orientamento sessuale, stato civile o di gravidanza, appartenenza sindacale o affiliazione politica, nonché qualsiasi manifestazione di razzismo e xenofobia. L'Impresa assicura che i criteri utilizzati nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella progressione di carriera, nel licenziamento o nel pensionamento siano basati esclusivamente su parametri di merito e di competenza e comunque legati alle prestazioni lavorative, e promuove le pari opportunità, anche retributive, tra donne e uomini.

50. L'Impresa, in ottemperanza alla normativa vigente e uniformandosi ai requisiti della norma SA8000, si impegna a:

    a) non impiegare né favorire l'utilizzo di lavoro infantile, intendendosi per tale il lavoro prestato da persone di età inferiore all'età minima di accesso al lavoro prevista dalla legislazione italiana (16 anni), più restrittiva del limite di 15 anni indicato dalla norma SA8000;

    b) stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente, al proprio personale e alle altre parti interessate, politiche e procedure per il recupero dei bambini trovati a lavorare in situazioni che ricadono nella definizione di lavoro infantile, anche presso fornitori e subappaltatori, e fornire supporto affinché essi frequentino e restino nella scuola fino al raggiungimento dell'età prescritta;

    c) stabilire, documentare, mantenere e comunicare efficacemente politiche e procedure per la promozione dell'istruzione dei bambini ricadenti nell'ambito della Raccomandazione ILO n. 146 e dei giovani lavoratori (persone di età inferiore a 18 anni) soggetti a istruzione obbligatoria, garantendo che questi non siano impiegati durante l'orario scolastico, non svolgano lavoro notturno e che il tempo complessivo dedicato a scuola, lavoro e trasporto non superi i limiti previsti dalla norma SA8000 e dalla legge;

    d) non esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni, interne o esterne all'organizzazione, pericolose, insicure o nocive alla salute, nel rispetto dei divieti previsti dalla L. 17 ottobre 1967, n. 977 e ss.mm.ii.;

    e) non impiegare né favorire l'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, incluso il lavoro vincolato, il lavoro in condizioni di schiavitù e la tratta di esseri umani, e garantire che i lavoratori siano liberi di interrompere il rapporto di lavoro con un ragionevole preavviso;

    f) non richiedere al personale deposito, pagamenti di commissioni di assunzione o la consegna degli originali dei documenti di identità, né trattenere parte della retribuzione, delle indennità o dei beni personali al fine di costringere i lavoratori a continuare a lavorare;

    g) rispettare il diritto dei lavoratori di aderire a e di formare sindacati di propria scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva;

    h) facilitare mezzi alternativi di associazione e contrattazione nei casi in cui tali diritti siano limitati per legge;

    i) garantire che i rappresentanti sindacali e i rappresentanti dei lavoratori non siano discriminati e possano comunicare liberamente con i lavoratori rappresentati nei luoghi di lavoro;

    j) rispettare l'orario di lavoro previsto dalla legge (D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66) e dal CCNL applicato, garantendo che l'orario normale settimanale non superi quello contrattuale e comunque le 48 ore, e che sia previsto almeno un giorno di riposo ogni sette giorni;

    k) garantire che il lavoro straordinario sia volontario, salvo quanto previsto da accordi collettivi liberamente negoziati, sia richiesto solo in circostanze eccezionali e di breve durata, non superi le 12 ore settimanali e sia retribuito con maggiorazione, nel rispetto del limite di durata media settimanale di 48 ore comprensive dello straordinario previsto dalla legge;

    l) garantire il rispetto dei minimi retributivi legali e contrattuali, avendo altresì riguardo al fatto che la retribuzione deve comunque essere sufficiente a soddisfare i bisogni essenziali del lavoratore e della sua famiglia e a lasciare una parte di reddito ad uso discrezionale;

    m) garantire che le trattenute sulla retribuzione non siano applicate a scopi disciplinari, salvo quanto consentito dalla legge e dal CCNL, e che la busta paga sia chiara e comprensibile per tutti;

    n) corrispondere la retribuzione esclusivamente mediante strumenti tracciabili (bonifico, strumenti di pagamento elettronico, assegno), con esclusione del contante, ai sensi dell'art. 1, commi 910 e seguenti, della L. 27 dicembre 2017, n. 205;

    o) garantire che non siano stipulati accordi di lavoro irregolare, falso apprendistato, falso lavoro autonomo o contratti a termine ripetuti al solo fine di eludere gli obblighi derivanti dalla normativa del lavoro e della sicurezza sociale.

51. Per la costituzione del rapporto di lavoro il lavoratore sottoscrive il relativo contratto, nonché l'impegno al rispetto del CCNL applicato e del Codice. Il lavoratore viene altresì esaurientemente informato dai Responsabili aziendali competenti riguardo alle caratteristiche della funzione e alle mansioni da svolgere, agli elementi normativi, retributivi e contributivi del contratto, alla normativa e alle procedure operative adottate dall'Impresa, alle misure da adottare per la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'attività lavorativa e ad ogni altra attività formativa richiesta dalle specifiche mansioni, erogata anche mediante affiancamento.
52. L'Impresa favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative. Eventuali sistemi premianti sono basati su obiettivi coerenti, congrui e realisticamente raggiungibili, tali da non indurre comportamenti contrari alla legge, alla sicurezza o al Codice.
53. L'Impresa non utilizza direttamente né favorisce indirettamente l'uso di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, violenza verbale o trattamenti lesivi della dignità della persona.
54. L'Impresa ha formalizzato la propria Politica per la Responsabilità Sociale in un documento pubblico attraverso il quale esplicita e comunica, a partire dai valori aziendali, il proprio impegno a rispettare i requisiti della norma SA8000, a favorire il miglioramento continuo, a documentare le proprie azioni, a formare il proprio personale e a verificarne l'operato. A tal fine l'Impresa adotta un Sistema di gestione conforme alla norma SA8000, certificato da Organismo di certificazione accreditato, e ha costituito il Social Performance Team.
55. I lavoratori e le altre parti interessate possono presentare reclami, anche in forma anonima, in materia di responsabilità sociale secondo la procedura aziendale dedicata, nonché rivolgersi direttamente all'Organismo di certificazione e all'ente di accreditamento SA8000, senza subire alcuna conseguenza pregiudizievole.

Art. 12 – Salute e sicurezza sul lavoro

56. L'Impresa garantisce l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di valutazione dei rischi, prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e protezione dei lavoratori, inclusi i cantieri temporanei o mobili.
57. L'Impresa svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati un'adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Le esigenze produttive, di programma o economiche non possono in alcun caso giustificare la riduzione delle misure di tutela, né la compressione dei costi della sicurezza.
58. A tal fine l'Impresa adotta un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per individuare, evitare o rispondere a potenziali minacce alla salute e sicurezza delle persone, in conformità al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii. (Testo Unico Sicurezza) e alla norma UNI EN ISO 45001, certificato da Organismo di certificazione accreditato.
59. Nell'ambito di tale Sistema sono individuati e nominati: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Medico Competente (MC), i dirigenti e i preposti per la sicurezza, i soggetti destinatari di delega di funzioni ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 81/2008, gli Addetti al Primo Soccorso (APS), gli Addetti alla Prevenzione Incendi ed Emergenze (API); i lavoratori eleggono o designano il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Rappresentante dei lavoratori per la SA8000. Nei cantieri l'Impresa coopera e si coordina con i coordinatori per la sicurezza, con le altre imprese e con i lavoratori autonomi presenti, nel rispetto dei Piani di Sicurezza e Coordinamento e dei Piani Operativi di Sicurezza.
60. L'Impresa fornisce a tutto il personale, anche di nuova assunzione, trasferito o adibito ad altre mansioni, una formazione, un'informazione e un addestramento regolari e documentati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel rispetto degli Accordi Stato-Regioni vigenti, e si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

61. Ciascun lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti, e al rispetto delle misure di sicurezza predisposte dal Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, compreso il corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.
62. Ciascun lavoratore ha il dovere di segnalare immediatamente, direttamente o attraverso il RLS, al preposto, al dirigente o al RSPP le carenze dei mezzi e dei dispositivi, le situazioni di pericolo, i quasi infortuni e le condizioni di rischio riscontrate sui luoghi di lavoro, e di adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al RLS.
63. Il lavoratore che, in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa non può subire alcun pregiudizio, ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2008. È vietato qualsiasi comportamento volto a scoraggiare la segnalazione di infortuni, quasi infortuni o situazioni di rischio.

Art. 13 – Molestie, violenza e rispetto della persona

64. L'Impresa non ammette che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne, in sede, nei cantieri, durante gli spostamenti di lavoro o attraverso strumenti di comunicazione digitale, si verifichino molestie o violenze di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile, intimidatorio o umiliante nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui, la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui, nonché comportamenti vessatori reiterati.
65. L'Impresa non ammette molestie sessuali, intendendosi per tali qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, ivi compresa la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali e le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.
66. In coerenza con la Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata con L. 15 gennaio 2021, n. 4, l'Impresa valuta il rischio di violenza e molestie, adotta misure di prevenzione e di sostegno alle persone coinvolte e garantisce la riservatezza e l'assenza di ritorsioni nei confronti di chi segnala tali comportamenti.

Art. 14 – Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

67. Ciascun dipendente o collaboratore dell'Impresa deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o di sostanze che sortiscano analogo effetto e dal consumare o detenere tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro, nel rispetto anche dei controlli sanitari previsti dalla normativa per le mansioni a rischio.

Art. 15 – Fumo

68. È fatto divieto di fumare all'interno dei locali dell'Impresa.

Art. 16 – Rapporti con il mercato e tutela della concorrenza

69. L'Impresa crede nella libera e leale concorrenza, che costituisce elemento fondamentale per il proprio sviluppo, ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza. Nello svolgimento delle relazioni d'affari l'Impresa si ispira ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza.
70. I Destinatari le cui azioni possano essere riferibili a qualsiasi titolo all'Impresa devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa e nei rapporti con i Committenti pubblici e privati, con i Partner e

con i Fornitori e Subappaltatori, astenendosi dal porre in essere, legittimare o favorire comportamenti che non siano strettamente conformi alla normativa vigente ed ai principi del Codice.

71. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale ed è vietata ad ogni soggetto che agisca per l'Impresa. È in particolare vietato raggiungere accordi, anche verbali o taciti, con concorrenti volti a:
    - fissare le condizioni di vendita, il livello dei prezzi o i ribassi da offrire nelle gare;
    - ripartire mercati, committenti, zone o fonti d'approvvigionamento;
    - concordare la presentazione di offerte di comodo, l'astensione dalla partecipazione a gare, la rotazione delle aggiudicazioni o la promessa di subappalti o forniture in cambio della rinuncia a competere;
    - impedire o limitare l'accesso al mercato, gli sbocchi commerciali o lo sviluppo tecnologico.
72. È altresì vietato turbare con violenza, minaccia, doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti le gare, le procedure di scelta del contraente o la formazione dei relativi bandi, nonché compiere atti di concorrenza con violenza o minaccia.

Art. 17 – Rapporti con i Committenti pubblici e privati

73. L'Impresa persegue il proprio successo attraverso la realizzazione di opere di qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del committente, nel rispetto di tutte le norme a tutela della leale concorrenza e garantendo la massima sicurezza, serietà e professionalità.
74. Nei rapporti con la clientela e la committenza l'Impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.
75. Nel partecipare alle gare di appalto l'Impresa valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla salute e sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare tempestivamente, ove possibile, le eventuali anomalie. La formulazione delle offerte è tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale e delle opportune misure di sicurezza e tutela ambientale.
76. Tutte le dichiarazioni, attestazioni e documentazioni presentate in sede di gara, di qualificazione, di richiesta di autorizzazione al subappalto, di esecuzione e di collaudo devono essere veritiere, complete e documentabili. La contabilità dei lavori, gli stati di avanzamento, le riserve, le varianti e le richieste di pagamento devono corrispondere alle lavorazioni effettivamente eseguite e alle forniture effettivamente rese, per quantità e qualità.
77. I contratti e i capitolati devono essere interpretati secondo buona fede ed eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti, pubbliche o private. I Destinatari non sfruttano condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti e non approfittano di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare. L'Impresa ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.
78. È cura dei Destinatari comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a eventuali modifiche al contratto e a eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di esecuzione dei lavori, delle caratteristiche e delle prestazioni dei prodotti.
79. I Destinatari forniscono informazioni ai Clienti e Committenti in ordine alle modalità di trasmissione di suggerimenti o reclami e danno sempre riscontro agli stessi, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.
80. L'Impresa si impegna a garantire il corretto andamento del lavoro ed il risultato finale nei confronti del committente:
    - accettando le condizioni che regolano i rapporti fra committente ed impresa contenute nel contratto;
    - rispettando l'offerta dichiarata in sede di aggiudicazione della commessa;

- assumendo la piena responsabilità dell'attuazione delle norme di sicurezza sul lavoro e della regolarità contributiva nei confronti di INPS, INAIL e Cassa Edile, inclusa la congruità dell'incidenza della manodopera;
- fornendo e rispettando un programma temporale dei lavori;
- producendo le dichiarazioni di conformità degli impianti (D.M. 22 gennaio 2008, n. 37) e la documentazione in materia di prestazione energetica degli edifici prevista dalla normativa vigente;
- impiegando materiali conformi, dotati ove possibile di certificazioni di qualità e ambientali, nel rispetto dei Criteri Ambientali Minimi ove applicabili.

Art. 18 – Rapporti con Partner, Fornitori e Subappaltatori

81. I rapporti con i Partner, i Fornitori, gli appaltatori e i Subappaltatori devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità. L'Impresa richiede loro il rispetto dei principi etici contenuti nel Codice e si impegna a ricercare professionalità idonea e condivisione dei principi del Codice, promuovendo la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento delle performance etiche, sociali e ambientali.
82. Nella scelta dei Fornitori e dei Subappaltatori l'Impresa non si riferisce esclusivamente a criteri economici ma valuta attentamente, su un arco di tempo significativo, la capacità degli stessi di operare in conformità alla normativa vigente e alle regole del Codice, la capacità tecnica ed organizzativa, l'idoneità a svolgere le attività richieste, il grado di attenzione agli aspetti ambientali, sociali e di salute e sicurezza sul lavoro, la solidità finanziaria e l'integrità reputazionale, valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni richieste.
83. In particolare, prima dell'affidamento il partner è tenuto a sottoscrivere il Mod.02 – Codice di Condotta (§86)
84. È vietato ricorrere a forme di somministrazione o interposizione illecita di manodopera, a subappalti non autorizzati o fittizi, nonché avvalersi di soggetti che reclutino, impieghino o utilizzino manodopera in condizioni di sfruttamento o in violazione delle norme sull'immigrazione.
85. Le relazioni con i Fornitori, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme del Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio. Non possono essere corrisposti compensi, provvigioni o commissioni a consulenti, collaboratori, agenti o altri soggetti in misura non congrua rispetto alle prestazioni effettivamente rese all'Impresa.
86. I contratti con Fornitori, Subappaltatori, consulenti e Partner contengono clausole con cui la controparte dichiara di conoscere il Codice e il Modello e si impegna a rispettarne i principi per quanto applicabili, con previsione della facoltà dell'Impresa di risolvere il contratto in caso di violazione.

Art. 19 – Rapporti con la Pubblica Amministrazione e i Pubblici Funzionari

87. L'Impresa ispira la propria condotta al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea o di altri Stati alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento cui la stessa è tenuta, e condanna qualsiasi comportamento posto in essere per influenzare illegittimamente le decisioni di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio. I rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii.).
88. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto del sistema di deleghe e procure.
89. I Destinatari che nell'ambito delle loro funzioni intrattengono legittimamente rapporti con la Pubblica Amministrazione hanno la responsabilità di verificare preventivamente e con la dovuta diligenza che quanto dichiarato e/o attestato nell'interesse dell'Impresa sia veritiero, completo e documentabile.
90. È vietato promettere, offrire o dare, anche per interposta persona, a pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dipendenti della Pubblica Amministrazione o di Istituzioni Pubbliche, a loro parenti o a soggetti che

agiscono per loro conto, denaro, beni, servizi, prestazioni, opportunità di impiego o altre utilità per ottenere un trattamento più favorevole o per promuovere o favorire gli interessi dell'Impresa. È altresì vietato accettare richieste in tal senso, che devono essere immediatamente riferite all'Organismo di Vigilanza.

91. Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso le figure di cui al paragrafo precedente sono consentiti solo quando siano di modico valore, e comunque di valore non superiore a 150 euro, tali da non compromettere 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. In ogni caso tali spese devono essere preventivamente autorizzate e adeguatamente documentate.

92. Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, procedura di gara, richiesta, istanza, verifica o rapporto con la Pubblica Amministrazione, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o decidono per conto della Pubblica Amministrazione. In tali casi è fatto divieto di:

    - esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
    - offrire o in alcun modo fornire omaggi, anche di modico valore;
    - sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
    - ricercare o instaurare relazioni personali di favore, influenza o ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto;
    - avvalersi di intermediari che vantino relazioni, esistenti o asserite, con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o remunerarli per esercitare un'influenza su di essi.

93. È severamente vietato conseguire indebitamente, a danno della Pubblica Amministrazione italiana, dell'Unione Europea o di altri Stati, contributi, finanziamenti, agevolazioni, crediti d'imposta – ivi compresi quelli connessi a interventi edilizi – o altre erogazioni comunque denominate, mediante documenti o dichiarazioni falsi o mendaci o mediante l'omissione di informazioni dovute. Le erogazioni correttamente ottenute non possono essere utilizzate per scopi diversi da quelli per i quali sono state concesse.

94. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche a consulenti o soggetti terzi incaricati di rappresentare l'Impresa nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, per i quali deve essere verificata l'insussistenza di conflitti di interessi.

95. Qualsiasi Destinatario venga a conoscenza di violazioni, effettive o potenziali, commesse internamente o da terzi, oppure riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari, deve immediatamente riferire al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, o effettuare una segnalazione ai sensi dell'art. 31.

Art. 20 – Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi di vigilanza e controllo

96. L'Impresa collabora con l'Autorità Giudiziaria, le forze dell'ordine e gli organi ispettivi e di vigilanza (a titolo esemplificativo: Ispettorato del Lavoro, ASL, INPS, INAIL, Cassa Edile, ARPA, Soprintendenze, Vigili del Fuoco), fornendo informazioni veritiere, complete e tempestive.

97. È vietato distruggere, alterare od occultare documenti o registrazioni, rendere dichiarazioni false o reticenti, nonché indurre, con violenza, minaccia, offerta o promessa di denaro o di altre utilità, chiunque sia chiamato a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria a non renderle o a renderle mendaci.

98. I rapporti con gli Organismi di certificazione e di attestazione sono improntati alla massima correttezza e trasparenza; i dati e i documenti forniti devono essere veritieri e completi.

Art. 21 – Contributi a partiti, organizzazioni sindacali e liberalità

99. L'Impresa non eroga finanziamenti, contributi, vantaggi o altre utilità, diretti o indiretti, a partiti politici, singoli candidati, movimenti, comitati, associazioni, organizzazioni ed Amministrazioni Pubbliche o

organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, in Italia o all'estero, se non nel rispetto della normativa applicabile, in piena trasparenza e nell'osservanza delle procedure aziendali.

100. Sponsorizzazioni, liberalità e contributi a enti e associazioni sono ammessi solo per finalità lecite e coerenti con i valori del Codice, previa autorizzazione, verifica della controparte e adeguata documentazione, e non devono mai costituire strumento per ottenere indebiti vantaggi.

Art. 22 – Comunicazione esterna e uso dei social media

101. In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti l'Impresa e le sue attività devono essere veritiere, chiare e verificabili. I rapporti con i mezzi di informazione e la comunicazione istituzionale, compreso il Bilancio Sociale, sono riservati alle funzioni autorizzate.

102. Nell'uso dei social media e degli strumenti di comunicazione digitale i Destinatari non diffondono informazioni riservate, immagini di cantiere o di persone senza autorizzazione, né contenuti che possano ledere l'immagine dell'Impresa o la dignità di colleghi, committenti o terzi.

Art. 23 – Tutela ambientale

103. L'Impresa ha l'obiettivo della tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi, beni costituzionalmente protetti, e pertanto gestisce le proprie attività produttive nel rispetto di tutta la legislazione e la normativa ambientale applicabile, ispirandosi al principio di salvaguardia dell'ambiente (ad esempio riduzione degli impatti e dell'inquinamento, riduzione della produzione di rifiuti, incremento degli acquisti di prodotti "verdi", riduzione dell'utilizzo di sostanze pericolose, uso efficiente delle risorse e dell'energia).

104. La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla realizzazione e promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente.

105. Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi, l'Impresa effettua o cura che siano svolte tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

106. L'Impresa ed il suo personale sono tenuti, nei limiti delle rispettive funzioni, ad evitare che vengano arrecate all'ambiente nel quale operano alterazioni che possano influire negativamente sull'equilibrio ecologico. In particolare, è vietato abbandonare, depositare in modo incontrollato, bruciare o gestire illecitamente rifiuti; affidare rifiuti a soggetti non autorizzati; utilizzare o trasportare terre e rocce da scavo in difformità dalla normativa; effettuare scarichi o emissioni non autorizzati; omettere le comunicazioni e gli interventi dovuti in caso di eventi potenzialmente contaminanti.

107. L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori, fornitori e subappaltatori una cultura della tutela ambientale, della corretta gestione dei rifiuti e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

108. A tal fine l'Impresa adotta un Sistema di gestione ambientale per individuare, evitare o rispondere a potenziali impatti ambientali, in conformità al D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii. (Testo Unico Ambientale) e alla norma UNI EN ISO 14001.

Art. 24 – Tutela del patrimonio culturale e paesaggistico

109. Le attività produttive dell'Impresa, e in particolare quelle di manutenzione e restauro, sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela del patrimonio culturale e paesaggistico (D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42), con l'obiettivo di salvaguardarlo in tutti gli ambienti nei quali tali attività vengono svolte, inclusi i cantieri temporanei o mobili.

110. Gli interventi su beni culturali sono eseguiti esclusivamente previa acquisizione delle autorizzazioni prescritte e da personale in possesso delle qualificazioni richieste. È vietato distruggere, danneggiare, deturpare o adibire a usi incompatibili beni culturali o paesaggistici, nonché eseguire interventi non autorizzati.

111. In caso di scoperta fortuita di beni di interesse storico, artistico o archeologico nel corso dei lavori, i Destinatari sospendono le lavorazioni interessate, provvedono alla conservazione dei beni rinvenuti e ne informano immediatamente la Direzione, affinché sia effettuata senza ritardo la denuncia alle autorità competenti nei termini di legge. È vietato appropriarsi, occultare o alienare i beni rinvenuti.

Art. 25 – Contrasto del terrorismo, della criminalità organizzata e dello sfruttamento del lavoro

112. L'Impresa crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. È fatto obbligo ad Amministratori, soci, Dipendenti e Collaboratori di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo, italiane ed europee, e di segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

113. L'Impresa condanna qualunque forma di associazione criminale, in ambito nazionale e internazionale, si impegna a non instaurare alcun rapporto con soggetti coinvolti in associazioni criminali o di sospetta integrità morale, e a non finanziarne o agevolarne in alcun modo le attività.

114. È fatto espresso divieto ad Amministratori, Dipendenti e Collaboratori di porre in essere, anche per interposta persona, qualsiasi comportamento che possa costituire o sia connesso a forme di organizzazione criminale, associazioni per delinquere, associazioni di tipo mafioso, associazioni finalizzate all'immigrazione clandestina, all'intermediazione illecita o allo sfruttamento del lavoro (caporalato).

115. L'Impresa rispetta la normativa antimafia e gli eventuali protocolli di legalità sottoscritti con le stazioni appaltanti o le Prefetture (White List). I Destinatari che subiscano richieste estorsive, intimidazioni o tentativi di imposizione di forniture, noli, manodopera, servizi di guardiania o altre prestazioni ne informano immediatamente la Direzione e l'Organismo di Vigilanza, affinché l'Impresa ne dia notizia all'Autorità Giudiziaria o alle forze di polizia.

Art. 26 – Antiriciclaggio, autoriciclaggio e tracciabilità dei flussi finanziari

116. L'Impresa non deve in alcun modo ed in nessuna circostanza essere implicata in vicende relative alla ricettazione, al riciclaggio, all'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita o all'autoriciclaggio, e si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, nazionali ed internazionali, in materia di antiriciclaggio e di strumenti di pagamento.

117. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con clienti, fornitori, subappaltatori e partner, i Destinatari sono tenuti a raccogliere informazioni circa l'identità, la reputazione e l'affidabilità della controparte, con verifiche proporzionate alla rilevanza del rapporto.

118. Tutti i pagamenti e gli incassi devono avvenire mediante strumenti tracciabili, nel rispetto dei limiti di legge all'uso del contante, ed essere effettuati esclusivamente a favore della controparte contrattuale, su conti ad essa intestati, a fronte di prestazioni effettivamente rese e adeguatamente documentate. Nei contratti pubblici l'Impresa rispetta gli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari previsti dalla L. 13 agosto 2010, n. 136 e li estende ai propri subappaltatori e subcontraenti.

119. È vietato costituire fondi extracontabili, attribuire fittiziamente ad altri la titolarità di denaro, beni o altre utilità al fine di eludere le disposizioni di legge, nonché utilizzare indebitamente o falsificare carte di pagamento o altri strumenti di pagamento diversi dai contanti.

Art. 27 – Corretta gestione contabile, societaria e fiscale

120. La correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione include la veridicità delle scritture contabili e il corretto adempimento di tutti gli obblighi contributivi e fiscali. L'integrale rispetto delle norme di legge e la piena osservanza dei principi di trasparenza, veridicità e correttezza della contabilità e di ogni altro documento in cui siano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari costituiscono valori e criteri imprescindibili.

121. I Destinatari si impegnano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione dell'Impresa siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità. Coloro che, a

qualunque titolo, sono coinvolti nella formazione del bilancio o di documenti contabili e societari assicurano la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

122. Ogni operazione deve basarsi su adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile. Le rilevazioni contabili sono registrate nel rispetto delle norme di legge, dei principi contabili vigenti e delle procedure aziendali; in nessun caso è consentita la registrazione di operazioni basate su informazioni non precise, non complete o che non riflettano la natura dell'operazione sottostante. Eventuali omissioni devono essere integrate; eventuali falsificazioni sono perseguite a norma di legge.

123. Tutti gli obblighi contributivi e fiscali devono essere correttamente adempiuti. È vietato emettere o utilizzare fatture o altri documenti per operazioni in tutto o in parte inesistenti, presentare dichiarazioni fraudolente o infedeli, occultare o distruggere documenti contabili, compiere atti simulati o fraudolenti volti a sottrarsi al pagamento delle imposte, nonché utilizzare in compensazione crediti non spettanti o inesistenti.

124. L'Impresa assicura il corretto funzionamento degli organi sociali, tutela l'integrità del capitale sociale e gli interessi dei soci e dei creditori, e non ostacola in alcun modo le attività di controllo attribuite ai soci, all'eventuale organo di controllo, al revisore e all'Organismo di Vigilanza.

Art. 28 – Utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale

125. L'Impresa ammette l'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale esclusivamente come supporto all'attività lavorativa e nel rispetto del Regolamento (UE) 2024/1689, della L. 132/2025 e della normativa in materia di protezione dei dati personali. I Destinatari si attengono ai seguenti principi:

- supervisione umana: ogni contenuto, calcolo o documento prodotto con il supporto dell'IA è verificato da chi lo utilizza, che ne resta pienamente responsabile, con particolare riguardo a offerte, dichiarazioni e documenti destinati a committenti pubblici e privati o ad autorità;
- riservatezza: è vietato inserire in strumenti di IA non autorizzati dall'Impresa dati personali, informazioni riservate dei committenti, documentazione di gara o di commessa;
- veridicità: è vietato generare o alterare con l'IA immagini, video, audio o documenti (inclusa la documentazione di cantiere) in modo da renderli non corrispondenti al vero o da ledere terzi;
- centralità della persona: le decisioni che riguardano i lavoratori (selezione, valutazione, organizzazione del lavoro) non sono mai affidate in via esclusiva a sistemi automatizzati, e i lavoratori sono informati dell'eventuale utilizzo di sistemi di IA che li riguardano;
- uso autorizzato: sono utilizzabili solo gli strumenti approvati dall'Impresa, secondo le istruzioni e la formazione ricevute.

Parte IV – Modalità di attuazione

Art. 29 – Prevenzione

126. Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Impresa adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari al Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'Impresa.

127. In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, l'Impresa adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza, con indicazione di limiti e soglie coerenti con le responsabilità assegnate, e assicura, per quanto possibile, la separazione tra chi decide, chi esegue e chi controlla.

128. In relazione alle proprie dimensioni e all'estensione dei poteri delegati, l'Impresa adotta ed attua il Modello, che prevede protocolli idonei a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento del Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

Art. 30 – Controlli e Organismo di Vigilanza

129. L'Impresa adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per l'Impresa o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente e alle regole del Codice, anche mediante gli audit interni del Sistema di Gestione Integrato.

130. All'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e del Codice e di curarne l'aggiornamento. La composizione, i requisiti e le modalità di funzionamento dell'Organismo sono disciplinati nella Parte Generale del Modello.

131. L'Organismo di Vigilanza ha libero accesso a tutte le informazioni e a tutta la documentazione aziendale rilevante. I Destinatari sono tenuti a collaborare con l'Organismo e a trasmettergli tempestivamente i flussi informativi previsti dal Modello, tra i quali, a titolo esemplificativo: provvedimenti o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da altre autorità relativi a indagini per reati presupposto; richieste di assistenza legale in caso di procedimenti per tali reati; esiti di ispezioni e verifiche da parte di enti pubblici; infortuni gravi; richieste, erogazioni e utilizzi di finanziamenti pubblici; procedimenti disciplinari e sanzioni irrogate connessi alla violazione del Modello o del Codice; modifiche del sistema di deleghe e dell'assetto organizzativo.

Art. 31 – Segnalazioni e tutela del segnalante (whistleblowing)

132. In conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, i Destinatari e gli altri soggetti indicati dalla legge (tra cui lavoratori autonomi, liberi professionisti, consulenti, fornitori, subappaltatori, tirocinanti, soci e persone con funzioni di amministrazione, direzione o controllo) possono segnalare condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e violazioni del Modello e del Codice, nonché le ulteriori violazioni rientranti nell'ambito di applicazione del decreto, di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.

133. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso il canale interno istituito dall'Impresa, in forma scritta ovvero, su richiesta del segnalante, mediante incontro diretto. La gestione del canale è affidata a Organismo di Vigilanza / soggetto designato, che rilascia avviso di ricevimento entro sette giorni e fornisce riscontro entro tre mesi. Le informazioni sull'utilizzo dei canali sono pubblicate sul sito internet dell'Impresa ed esposte nei luoghi di lavoro attraverso la pubblicazione della procedura PMOG01 - Whistleblowing

134. L'identità del segnalante, delle persone coinvolte e di quelle comunque menzionate nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione, sono trattati con la massima riservatezza e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. Le segnalazioni anonime, se adeguatamente circostanziate, sono prese in considerazione; al segnalante anonimo successivamente identificato si applicano le misure di protezione previste dalla legge.

135. Nei casi e alle condizioni previsti dalla legge, il segnalante può altresì ricorrere al canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o alla divulgazione pubblica.

136. È vietato qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante, dei facilitatori e degli altri soggetti tutelati dalla legge, per motivi collegati alla segnalazione. Gli atti ritorsivi sono nulli. Sono sanzionati, ai sensi dell'art. 32, gli autori di ritorsioni, chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione, chi viola gli obblighi di riservatezza, nonché il segnalante nei casi di responsabilità per segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave previsti dalla legge.

137. Le segnalazioni attinenti a materie di responsabilità sociale possono essere presentate anche al Social Performance Team secondo la procedura SA8000; qualora riguardino fatti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, esse sono trasmesse, nel rispetto della riservatezza, al gestore del canale di cui all'informativa.

Art. 32 – Sistema sanzionatorio

138. L'osservanza delle norme del Codice costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti ai sensi degli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, nonché delle obbligazioni assunte dai Collaboratori e dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'Impresa. La violazione delle norme del Codice può costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto e al risarcimento dei danni, indipendentemente dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale.

139. Costituiscono in particolare illecito disciplinare, oltre alla violazione delle regole di comportamento del Codice: la violazione delle procedure e dei protocolli del Modello, inclusi quelli posti a tutela della salute e sicurezza sul lavoro; la mancata, incompleta o non veritiera documentazione delle attività svolte nei processi sensibili; l'ostacolo ai controlli e l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza; l'omissione dei flussi informativi dovuti; le violazioni delle misure di tutela del segnalante di cui all'art. 31.

140. Le sanzioni sono applicate secondo principi di proporzionalità e adeguatezza, tenendo conto dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia, della rilevanza degli obblighi violati, del livello di responsabilità gerarchica e tecnica dell'autore, delle conseguenze reali o potenziali per l'Impresa, dell'eventuale recidiva e del comportamento successivo al fatto.

141. Nei confronti dei lavoratori dipendenti, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e del CCNL applicato CCNL edilizia – industria, possono essere adottati, in ordine di gravità crescente, i seguenti provvedimenti:
    - richiamo verbale;
    - ammonizione scritta;
    - multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione calcolata sul minimo tabellare;
    - sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
    - licenziamento con preavviso;
    - licenziamento senza preavviso.

142. Nei confronti di eventuali dirigenti si applicano le misure previste dal relativo CCNL, fino alla risoluzione del rapporto, oltre alla revoca di deleghe e procure. Costituisce illecito del dirigente e del preposto, oltre a quanto previsto per i dipendenti, l'omessa vigilanza sul rispetto del Codice e del Modello da parte del personale sottoposto e l'omessa segnalazione o la tolleranza di irregolarità.

143. Le violazioni commesse dall'Amministratore Unico sono comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'Assemblea dei soci per l'adozione dei provvedimenti ritenuti opportuni, ivi compresa la revoca per giusta causa e l'esercizio dell'azione di responsabilità. Le violazioni commesse dai componenti dell'Organismo di Vigilanza o, ove nominati, dell'organo di controllo possono costituire giusta causa di revoca del mandato.

144. La violazione delle norme del Codice da parte di Collaboratori, consulenti, lavoratori autonomi, Fornitori, Subappaltatori e Partner comporta, in base alle clausole contrattuali, la diffida al puntuale rispetto, l'applicazione di penali e, nei casi più gravi, la risoluzione anticipata del contratto, fatto salvo il risarcimento dei danni.

Art. 33 – Entrata in vigore

145. La presente revisione del Codice entra in vigore alla data della sua approvazione, sostituisce integralmente la revisione del 26.04.2023 ed è comunicata a tutti i Destinatari secondo le modalità di cui all'art. 2.

Riferimenti normativi

Il presente Codice fa riferimento, in particolare, a:

Costituzione della Repubblica Italiana

- Art. 1 – Il lavoro come principio fondamentale della Repubblica
- Art. 3 – Principio di uguaglianza formale e sostanziale
- Art. 4 – Il lavoro come diritto e dovere dei cittadini
- Art. 9 – Sviluppo della cultura e della ricerca; tutela del paesaggio, del patrimonio storico e artistico, dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi
- Art. 32 – Tutela della salute
- Art. 35 – Tutela del lavoro
- Art. 36 – Retribuzione, durata della giornata lavorativa, riposo settimanale e ferie
- Art. 37 – Diritti della donna lavoratrice, parità, tutela del lavoro minorile
- Art. 38 – Diritto alla previdenza e all'assistenza sociale
- Art. 39 – Libertà di organizzazione sindacale
- Art. 40 – Diritto di sciopero
- Art. 41 – Libertà di iniziativa economica, nel rispetto di salute, ambiente, sicurezza, libertà e dignità umana
- Art. 46 – Diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle imprese

Normativa nazionale ed europea

- Codice Civile, Libro V – Del Lavoro (in particolare artt. 2087, 2104, 2105, 2106) e disciplina delle società a responsabilità limitata
- L. 20 maggio 1970, n. 300 – Statuto dei Lavoratori
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e ss.mm.ii. – Responsabilità amministrativa degli enti
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii. – Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e ss.mm.ii. – Norme in materia ambientale
- D.Lgs. 22 gennaio 2004, n. 42 e ss.mm.ii. – Codice dei beni culturali e del paesaggio
- D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e ss.mm.ii. – Codice dei contratti pubblici
- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – Protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing)
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101
- D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 e ss.mm.ii. – Prevenzione del riciclaggio
- L. 13 agosto 2010, n. 136 – Tracciabilità dei flussi finanziari
- D.Lgs. 6 settembre 2011, n. 159 – Codice delle leggi antimafia
- L. 6 novembre 2012, n. 190 – Prevenzione e repressione della corruzione
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e ss.mm.ii. – Codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, art. 53, comma 16-ter
- D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 – Organizzazione dell'orario di lavoro
- L. 17 ottobre 1967, n. 977 e ss.mm.ii. – Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286 – Testo unico sull'immigrazione
- L. 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, commi 910 e ss. – Tracciabilità delle retribuzioni
- L. 15 gennaio 2021, n. 4 – Ratifica della Convenzione ILO n. 190

Norme tecniche, linee guida e standard volontari

- ANCE – Codice di comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 231/2001, revisione 2022

- Norma SA8000 – Social Accountability (edizione vigente)
- Norme UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001 (edizioni vigenti)
- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali sulla condotta d'impresa responsabile (2023)
- Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani

Convenzioni e dichiarazioni internazionali

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzioni ILO n. 29 e n. 105 sul lavoro forzato e obbligatorio
- Convenzione ILO n. 87 sulla libertà sindacale
- Convenzione ILO n. 98 sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva
- Convenzioni ILO n. 100 e n. 111 sulla parità di retribuzione e sulla discriminazione
- Convenzione ILO n. 135 sui rappresentanti dei lavoratori
- Convenzione ILO n. 138 e Raccomandazione ILO n. 146 sull'età minima
- Convenzione ILO n. 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile
- Convenzione ILO n. 155 e Raccomandazione ILO n. 164 sulla salute e sicurezza sul lavoro
- Convenzione ILO n. 159 sulla riabilitazione professionale e l'impiego delle persone disabili
- Convenzione ILO n. 183 sulla protezione della maternità
- Convenzione ILO n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro