



<input type="checkbox"/>	Modello di organizzazione
<input checked="" type="checkbox"/>	Codice etico
<input type="checkbox"/>	Analisi dei rischi
<input type="checkbox"/>	Procedure

## Organizzazione

# PADI Costruzioni S.r.L.

Via Ludovico di Breme 50/c- 20156 Milano

Tel. 02-70632033

Fax. 02-70606266

C.F. e P.IVA 04203310968

Web : [www.padicostruzioni.it](http://www.padicostruzioni.it)

E-Mail : [info@padicostruzioni.it](mailto:info@padicostruzioni.it)

## Codice Etico

ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 8 Giugno 2001

Emissione ed Approvazione  
DG/CdA

Data

Firma

### Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
01	28/12/2017	Seconda emissione	ESG _Easy Safety Group

## Indice generale

### Padi Costruzioni: la storia e la *mission*

#### “Introduzione generale”

<b>0.1</b>	Premessa
<b>0.2</b>	Destinatari del Codice Etico della Padi Costruzioni

#### “Principi di comportamento per l’organizzazione”

<b>1.0</b>	Premessa
<b>1.1</b>	Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti
<b>1.2</b>	Ripudio di ogni discriminazione
<b>1.3</b>	Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell’autorità
<b>1.4</b>	Radicamento territoriale
<b>1.5</b>	Trasparenze ed etica degli affari
<b>1.6</b>	Qualità
<b>1.7</b>	Diversità
<b>1.8</b>	Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità

#### “Gli attori sociali”

<b>2.1</b>	Clienti
<b>2.2</b>	Istituti finanziari
<b>2.3</b>	Fornitori
<b>2.4</b>	Pubblica amministrazione
<b>2.5</b>	Autorità pubbliche di vigilanza
<b>2.6</b>	Forze politiche, associazioni ed istituzioni portatrici di interessi

#### “Principi di comportamento per l’organizzazione”

<b>1.0</b>	Premessa
<b>1.1</b>	Integrità di comportamento e rispetto di Leggi e Regolamenti
<b>1.2</b>	Ripudio di ogni discriminazione
<b>1.3</b>	Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane ed equità dell’autorità
<b>1.4</b>	Radicamento territoriale
<b>1.5</b>	Trasparenze ed etica degli affari
<b>1.6</b>	Qualità
<b>1.7</b>	Diversità
<b>1.8</b>	Legalità e contrasto del terrorismo e della criminalità

### “Principi di comportamento cui deve attenersi il personale”

<b>3.1</b>	Professionalità
<b>3.2</b>	Lealtà
<b>3.3</b>	Onestà
<b>3.4</b>	Legalità
<b>3.5</b>	Correttezza e trasparenza
<b>3.6</b>	Riservatezza
<b>3.7</b>	Responsabilità verso la collettività
<b>3.8</b>	Risoluzione dei conflitti di interesse
<b>3.9</b>	Senso di appartenenza
<b>3.10</b>	Rispetto reciproco
<b>3.11</b>	Obblighi specifici

### “Criteri di condotta”

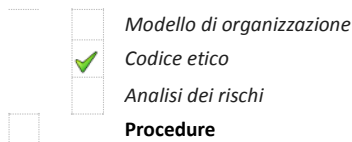
<b>4.0</b>	Introduzione
<b>4.1</b>	Relazioni con il personale
4.1.1	Sicurezza e salute
4.1.2	Tutela della privacy
4.1.3	Tutela dell’ambiente
<b>4.2</b>	Doveri del personale
4.2.1	Deleghe e responsabilità
4.2.2	Obblighi per i responsabili di funzione verso il Codice Etico
4.2.3	Obblighi per tutti i dipendenti verso il Codice Etico e le documentazioni prodotte dall’azienda
4.2.4	Tutela del patrimonio aziendale
4.2.5	Informazioni riservate su terzi soggetti
4.2.6	Utilizzo dei beni aziendali
<b>4.3</b>	Relazioni con i clienti
4.3.1	Imparzialità
4.3.2	Contratti e comunicazioni ai clienti
4.3.3	Stile di comportamento del personale verso i clienti
4.3.4	Trattamenti dei dati
<b>4.4</b>	Rapporti con i fornitori
4.4.1	Scelta del fornitore
4.4.2	Integrità ed indipendenza nei rapporti
<b>4.5</b>	Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni
4.5.1	Correttezza e lealtà
4.5.2	Regali, omaggi e benefici
<b>4.6</b>	Relazioni esterne
4.6.1	Efficacia esterna del Codice Etico
4.6.2	Conflitto di interessi
4.6.3	Pratiche concorrenziali
4.6.4	Regali e benefici

### “Meccanismi applicativi del Codice Etico”

Principi organizzativi
Trasparenza della contabilità
Controlli e verifiche
5.3.1 Vigilanza in materia di attuazione del Codice Etico
5.3.2 Segnalazione di problemi o di sospette violazioni
5.3.3 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni
Incarico da pubblico servizio
Riservatezza
Diffusione, comunicazione e formazione
Procedure operative e protocolli decisionali
Sistema delle deleghe

### “Disposizioni finali”

Conflitti con il Codice Etico
Iter di approvazione e modifiche



La **PADI costruzioni** nasce nel 2004.

L'intuizione dei soci fondatori è quella di creare una struttura capace di interpretare correttamente ognuna delle fasi che accompagnano l'iter di progetto e di cantiere. Non solo, il cantiere diventa così occasione di verifica, analisi e miglioramento del progetto stesso. Progettazione e realizzazione integrata sono le parole chiave per comprendere la filosofia dell'azienda: il progetto si evolve continuamente, non nei suoi contenuti architettonici, bensì in quelli tecnologici e funzionali.

**Padi costruzioni Srl** (di seguito Padi) ritiene fondamentali i valori del lavoro e considera, legalità, correttezza e trasparenza, caratteri imprescindibili per il conseguimento dei propri obiettivi sia economici e produttivi, che sociali.

I caratteri principali su cui è basato il presente Codice Etico sono trattati nella Politica Aziendale, attraverso la quale si definisce la propria *mission*, così come i valori condivisi dalle varie figure aziendali assieme al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale.

Il documento si raccorda imprescindibilmente con il Regolamento aziendale, divulgato a tutto il personale, e con la politica aziendale.

La Società, in ossequio alla *mission* ed alla visione aziendale votata alla crescita ed al miglioramento continuo ha ultimato il processo di certificazione *ISO 9001:2008* e successivamente sono state implementate le procedure *ISO 9001:2015* ed *OHSAS 18001:2007*.

Inoltre, l'Azienda ha ottenuto l'attestazione *CQOP-SOA Costruttori Qualificati Opere Pubbliche*.

Si premette, altresì, che il presente documento si trova in armonia con le linee guida promosse dall'Ance, "Codice di comportamento delle imprese di costruzione, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231", adottato in Assemblea il 21 luglio 2014.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Padi, ovvero DG, ha formulato la seguente visione della politica per la qualità aziendale:

La politica per la qualità di Padi è l'espressione:

- dei valori nei quali la sua organizzazione crede;
- delle esigenze dei propri clienti;
- della situazione di mercato nella quale opera;
- del ruolo che l'impresa intende ricoprire in questo mercato.

I valori nei quali l'organizzazione aziendale crede corrispondono alla chiarezza ed alla trasparenza nell'operare, al rispetto, alla valorizzazione e alla tutela culturale delle persone che collaborano all'attività della società, alla reputazione di serietà, efficienza e professionalità maturata in tutti gli anni della sua attività.

La capacità di comprendere ed identificare con elevata accuratezza le esigenze della clientela viene garantita dall'impegno profuso nel processo di identificazione dei requisiti della stessa clientela attraverso l'analisi evidenziata al punto precedente. Tale capacità si manifesta nel perseguire un'uniformità di comportamento nei confronti della clientela, nel garantire trasparenza e standardizzazione delle metodologie di lavoro che consenta un'adeguata valutazione dei processi aziendali e nel rispetto degli accordi contrattuali anche attraverso l'aggiornamento continuo e la formazione della struttura aziendale.

Il mercato attuale è caratterizzato da una forte concorrenza non sempre attenta alla qualità a vantaggio della competitività economica, ove spesso i concetti di qualità del prodotto o servizio sono vissuti indipendentemente dalla qualità del sistema di organizzazione aziendale.



<input type="checkbox"/>	Modello di organizzazione
<input checked="" type="checkbox"/>	Codice etico
<input type="checkbox"/>	Analisi dei rischi
<input type="checkbox"/>	Procedure

La visione del ruolo che Padi vuole ricoprire in questo mercato è quindi quella di un'organizzazione che si propone di consolidare e di rafforzare il rapporto di fiducia con i clienti, perseguendo la soddisfazione delle loro esigenze attraverso la massima valorizzazione dell'etica professionale aziendale per raggiungere il rispetto degli accordi contrattuali.

Il ruolo nel mercato dell'Azienda viene perseguito anche attraverso alleanze strategiche con altri operatori, che si concretizzano in A.T.I. (Associazione Temporanea di Imprese), al fine di raggiungere i massimi livelli di competitività.

Coerentemente con questa visione la politica di Padi persegue un continuo aggiornamento della propria struttura ed un impegno costante nella formazione del proprio personale allo scopo di rafforzarne e di consolidarne il rapporto di fiducia con l'Azienda.

La politica della Società viene diffusa a tutti i livelli per mezzo di riunioni periodiche o note informative.

L'enunciazione della politica per la qualità sottoscritta dal Presidente del C.d.A. è stata esposta in azienda.

La società si è dotata del presente Codice Etico, che integra il quadro delle regole poste a base del proprio sistema di *Corporate Governance*, recependo le indicazioni presenti nel Decreto Legislativo n. 231/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, relativamente alla realizzazione di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire e contrastare comportamenti delittuosi di cui al decreto stesso.

Il presente Codice è adottato dall'Organo Amministrativo della Società in via di autoregolamento ed è pertanto modificabile ed aggiornabile in ogni tempo.

La politica di Padi è sempre stata quella di perseguire le attività d'impresa con onestà ed integrità, nel rispetto di elevati principi morali ed etici.

Per assicurare il pieno rispetto di tali principi, gli stessi sono stati indicati in questo Codice, che trova applicazione con riferimento a tutti i dipendenti e i collaboratori, nonché alle società *partners* che ne condividano lo spirito e le finalità.

In conformità a quanto sopra espresso, Padi pone particolare attenzione al Sistema di Gestione per la Qualità, nell'ottica del perseguimento di un continuo miglioramento.

L'elaborazione del presente Codice intende quindi riepilogare in un unico *corpus* normativo le regole di condotta che Padi pone da sempre alla base della conduzione del proprio *business*, onde diffonderle tra i propri dipendenti, collaboratori e *partner* allo scopo di crearne conoscenza diffusa.

In occasione dei riesami da parte della Direzione verranno riesaminati i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati in funzione della politica per la qualità, valutando l'opportunità di riconfermare o ridiscutere i principi di detta politica.

Il presente Codice Etico esplicita gli impegni e le responsabilità cui sono chiamati il *management* e i dipendenti della Società nella conduzione degli affari e nella gestione dei rapporti con i propri *stakeholder* (dipendenti, clienti, fornitori, partner d'affari della Società, soci, etc.).

Si tratta di principi di comportamento da recepire ed adottare nello svolgimento delle quotidiane attività operative; non si potrà in alcun modo interpretarli come derogatori o limitativi alle norme di legge o di fonte di contrattazione collettiva vigenti, che peraltro amministratori, dipendenti e collaboratori sono comunque tenuti a conoscere ed osservare.

Comportamenti non etici pregiudicano l'immagine della Società, favorendo l'assunzione di atteggiamenti ostili nei suoi confronti e compromettendo il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*.

Pertanto i comportamenti tenuti in aperta violazione dei principi contenuti nel presente Codice e qualsiasi atteggiamento volto all'appropriazione di benefici sfruttando posizioni di forza, devono considerarsi non etici, degni di disapprovazione ed espressamente sanzionabili.