



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01
-CODICE ETICO-**

DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001 n. 231

(pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001)

**“DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE
PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI
ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA”**

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO
(CODICE ETICO)**



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01
-CODICE ETICO-**

CODICE ETICO

INDICE:

I. Preambolo.....	3
II. Principi etici per la prevenzione dei reati dolosi di cui al D.lgs 231/01.....	3
<input type="checkbox"/> Rispetto di leggi, regolamenti ed altre disposizioni normative.....	3
<input type="checkbox"/> Documentazione di operazioni e transazioni.....	4
<input type="checkbox"/> Rapporti con gli interlocutori della “Santoro Marmi S.r.l.”.....	4
1) Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i pubblici dipendenti.....	4
2) Rapporti con gli interlocutori commerciali.....	5
<input type="checkbox"/> Obiettivi aziendali.....	6
<input type="checkbox"/> Corretto utilizzo di <i>hardwares</i> e <i>softwares</i>.....	6
<input type="checkbox"/> Sistemi informatici e telematici.....	6
<input type="checkbox"/> Accesso alle informazioni aziendali e trattamento dei dati personali.....	7
<input type="checkbox"/> Divieto di discriminazione, intolleranza e condotte sovversive.....	7
<input type="checkbox"/> Luoghi di lavoro.....	8
III. Principi etici per la prevenzione dei reati colposi e dei reati ambientali di cui al D.lgs 231/01.....	8
<input type="checkbox"/> Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.....	8
<input type="checkbox"/> Prevenzione dei reati ambientali.....	11
IV. Sistema disciplinare e procedimenti sanzionatori.....	11
<input type="checkbox"/> Sanzioni irrogabili ai lavoratori subordinati.....	12
<input type="checkbox"/> Sanzioni irrogabili a lavoratori autonomi, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la “Santoro Marmi S.r.l.”.....	13
V. Informazione e comunicazione	13
VI. Approvazione del presente documento.....	14



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

I. Preambolo.

Il Codice Etico è il documento ufficiale della “**Santoro Marmi S.r.l.**” che contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’ente nei confronti dei c.d. "portatori d’interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Il Codice Etico detta le norme di comportamento (raccomandazioni, obblighi, divieti) a cui devono conformarsi tutti i soggetti che si trovino in rapporto di funzionalità, anche occasionale, con la “**Santoro Marmi S.r.l.**”, istituendo uno specifico sistema sanzionatorio per le relative violazioni.

Tali norme di comportamento, che sono espressione dell'etica e della politica dell'ente, codificano tutti i principi rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D.lgs 231/01 promuovendo, al tempo stesso, un efficace sistema di controllo su tutte le attività aziendali.

In particolare, il Codice Etico si propone di valutare, con riferimento alle fattispecie di reato previste dal D.lgs 231/01, quali siano i rischi specifici e concreti di commissione di illeciti, introducendo principi etici *ad hoc*, volti alla loro prevenzione.

II. Principi etici per la prevenzione dei reati dolosi di cui al D.lgs 231/01.

□ Rispetto di leggi, regolamenti ed altre disposizioni normative:

La “**Santoro Marmi S.r.l.**” assume, quale principio irrinunciabile, l'assoluto rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra disposizione normativa vigenti in tutti gli Stati in cui l'ente opera.

Ogni dipendente della “**Santoro Marmi S.r.l.**” dovrà, pertanto, impegnarsi alla osservanza delle leggi, dei regolamenti e di tutte le altre norme in vigore negli Stati in cui la “**Santoro Marmi S.r.l.**” svolge la propria attività.

Tale obbligo dovrà anche valere per i consulenti, i fornitori, i clienti e per chiunque altro abbia rapporti con l'ente.

La “**Santoro Marmi S.r.l.**”, pertanto, non inizierà o non proseguirà alcun rapporto con chi non si adeguerà a questo principio.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

Tutti i dipendenti della “**Santoro Marmi S.r.l.**” devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti da adottare in conseguenza; qualora sussistessero dei dubbi su come procedere, l'ente provvederà ad informare adeguatamente i propri dipendenti.

□ Documentazione di operazioni e transazioni:

Tutte le operazioni e le transazioni riconducibili alla “**Santoro Marmi S.r.l.**” devono essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime, coerenti e congrue.

Tutte le azioni e le operazioni svolte in rappresentanza o nell'interesse della “**Santoro Marmi S.r.l.**” devono essere adeguatamente registrate e deve sempre risultarne possibile la verifica di tutti i processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Per ogni operazione, pertanto, deve essere redatta adeguata documentazione, che consenta di potere procedere, in ogni momento, a tutti i controlli relativi alle caratteristiche e alle motivazioni dell'operazione, nonché alla individuazione dei soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa.

□ Rapporti con gli interlocutori della “Santoro Marmi S.r.l.”:

1) Rapporti con la Pubblica Amministrazione ed i pubblici dipendenti:

Non è consentito offrire denaro o altri doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti o affini, siano essi italiani o di altri Stati, tranne che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore, nel qual caso tale gesto non deve mai essere interpretato come una ricerca di favori o agevolazioni.

È assolutamente vietato offrire o accettare oggetti, servizi, prestazioni e favori di valore, allo scopo di ottenere dalla Pubblica Amministrazione un trattamento più favorevole in relazione a rapporti di qualsiasi genere intrattenuti dalla “**Santoro Marmi S.r.l.**” con la stessa.

Tutte le volte in cui è in corso un rapporto, una richiesta o una trattativa d'affari tra la “**Santoro Marmi S.r.l.**” e la Pubblica Amministrazione, il personale della “**Santoro Marmi S.r.l.**” non deve compiere azioni volte a influenzare impropriamente le decisioni della Pubblica Amministrazione e dei relativi funzionari che conducano trattative o prendano decisioni per conto della stessa.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

In particolare, nel caso in cui si effettui una gara con la Pubblica Amministrazione, tutto il personale della “**Santoro Marmi S.r.l.**” dovrà operare nel rispetto delle leggi e della corretta pratica commerciale.

Tutte le dichiarazioni rivolte alla Pubblica Amministrazione ai fini dell’ottenimento di agevolazioni, erogazioni, contributi, finanziamenti devono contenere dati integralmente veritieri.

Ove la “**Santoro Marmi S.r.l.**” si serva di consulenti o di soggetti "terzi" per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, tali consulenti e soggetti "terzi", nonché i loro incaricati, dovranno assoggettarsi alle stesse direttive valide per il personale della “**Santoro Marmi S.r.l.**”.

Inoltre, la “**Santoro Marmi S.r.l.**” non dovrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione da consulenti o soggetti "terzi" quando questi ultimi si trovino in situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

E’ vietato, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare, a titolo personale, dipendenti della Pubblica Amministrazione, così come è vietato richiedere o divulgare informazioni riservate che possano compromettere l’integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti.

La “**Santoro Marmi S.r.l.**” può contribuire, nel rispetto della normativa vigente, al finanziamento di partiti e candidati politici, comitati, organizzazioni pubbliche.

2) Rapporti con gli interlocutori commerciali:

I rapporti della “**Santoro Marmi S.r.l.**” con clienti e fornitori, sia privati che pubblici, sono improntati al pieno rispetto dei principi generali del presente Codice Etico.

Tutti gli interlocutori commerciali della “**Santoro Marmi S.r.l.**” devono essere preventivamente informati della adozione, da parte dell’ente, di un Codice Etico contenente principi e regole di comportamento, con particolare riferimento all’obbligo, gravante su dipendenti, consulenti, fornitori, clienti e chiunque altro abbia rapporti con la “**Santoro Marmi S.r.l.**”, di osservanza delle leggi, dei regolamenti e di tutte le altre norme in vigore negli Stati in cui l’ente svolge la propria attività.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

□ Obiettivi aziendali:

La “**Santoro Marmi S.r.l.**”, nello svolgimento della propria attività, non prevede premi ed incentivi sproporzionati rispetto ai risultati e agli obiettivi aziendali raggiunti.

Non possono fissarsi obiettivi aziendali di produttività irraggiungibili o comunque improbabili da conseguire.

Tutti i premi e gli incentivi di produttività devono essere documentati.

E' fatto divieto di riconoscere compensi a favore di dipendenti, intermediari o consulenti esterni che non trovino giustificazione nell'ambito del rapporto contrattuale intercorrente tra gli stessi e la “**Santoro Marmi S.r.l.**”.

□ Corretto utilizzo di *hardwares* e *softwares*:

Ogni risorsa *hardware* e *software* deve essere utilizzata esclusivamente dal personale autorizzato, munito delle specifiche credenziali di autenticazione per il relativo accesso.

Tutte le risorse *hardwares* e *softwares* devono essere utilizzate esclusivamente per scopi aziendali o, in ogni caso, strettamente autorizzati dalla “**Santoro Marmi S.r.l.**”; ne è vietato l'utilizzo per finalità personali o comunque contrarie alla legge, alla moralità o al buon costume.

Tutti i *softwares* utilizzati devono essere muniti di specifica licenza d'uso.

E' vietata l'installazione non autorizzata di *softwares* destinati all'uso personale, anche se muniti di licenza d'uso, *shareware* o *freeware*.

Non è consentito introdurre nei sistemi informatici della “**Santoro Marmi S.r.l.**”, anche scaricandoli dalla rete internet, immagini, filmati e files sonori in violazione di norme di legge, nonché contrari alla moralità o al buon costume.

□ Sistemi informatici e telematici:

Sono vietate la detenzione e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, interni o esterni alla “**Santoro Marmi S.r.l.**”.

E' vietato l'accesso abusivo, con qualsiasi mezzo, a sistemi informatici o telematici interni o esterni alla “**Santoro Marmi S.r.l.**”.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

E' fatto divieto di installare o utilizzare apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche sia interne che estranee alla “**Santoro Marmi S.r.l.**”, nonché intercorrenti tra la “**Santoro Marmi S.r.l.**” e soggetti esterni.

□ Accesso alle informazioni aziendali e trattamento dei dati personali:

La “**Santoro Marmi S.r.l.**” adempie agli obblighi prescritti dal D.Lgs 30 giugno 2003 n. 196 (“Codice in materia di protezione dei dati personali”) mediante la adozione e l’aggiornamento di uno specifico sistema di gestione in materia di “*privacy*”, nonché del Documento di Programmazione sulla Sicurezza prescritto dall’art. 34 lett.g), e n. 19.01-08 allegato B del citato D.lgs 196/03.

Non è ammesso, senza specifica autorizzazione, l’accesso ad informazioni aziendali, riservate e non, relative alla “**Santoro Marmi S.r.l.**” e alla sua attività.

E’ vietata qualsiasi indebita divulgazione delle informazioni aziendali che si siano apprese nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative o nell’adempimento dei propri incarichi.

Tale divieto è esteso a tutte le informazioni relative a clienti, fornitori, consulenti e concorrenti della “**Santoro Marmi S.r.l.**”, sia pubblici che privati.

Non è consentito il trattamento non autorizzato di dati personali relativi ai dirigenti, ai dipendenti e ai collaboratori della “**Santoro Marmi S.r.l.**”, nonché a tutti i soggetti con cui l’ente intrattenga relazioni contrattuali, commerciali o comunque connesse alle sue attività aziendali.

Passwords e altre credenziali di autenticazione devono essere conosciute esclusivamente dai relativi titolari, che hanno l’obbligo di custodirle personalmente in luogo inaccessibile a terzi.

□ Divieto di discriminazione, intolleranza e condotte sovversive:

I rapporti personali, all’interno della “**Santoro Marmi S.r.l.**”, sono improntati alla collaborazione e al reciproco rispetto.

E’ fatto espresso divieto di operare, nel trattamento e nella gestione del personale della “**Santoro Marmi S.r.l.**”, qualsivoglia discriminazione fondata su sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

Il divieto è esteso anche al trattamento e alla gestione dei rapporti con ogni altro soggetto che intrattenga, anche occasionalmente, relazioni commerciali o di collaborazione, a qualsiasi titolo, con la **“Santoro Marmi S.r.l.”**.

Non è ammessa alcuna forma di intolleranza fondata su discriminazioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Le assunzioni e le assegnazioni delle mansioni e degli incarichi all'interno della **“Santoro Marmi S.r.l.”** sono dettate esclusivamente da criteri di merito ed esigenze aziendali.

I criteri di selezione di collaboratori esterni all'impresa e consulenti devono essere improntati a criteri di professionalità e trasparenza.

Sono espressamente vietate azioni e forme di propaganda politica dirette, anche potenzialmente, alla sovversione dell'ordinamento democratico, nonché alla violazione delle norme vigenti in materia di lotta al terrorismo.

□ Luoghi di lavoro:

E' principio irrinunciabile della **“Santoro Marmi S.r.l.”** tutelare la salute fisica e psichica del proprio personale (v. anche *infra*, cap. III).

Pertanto, all'interno dei luoghi di lavoro della **“Santoro Marmi S.r.l.”** sono assolutamente vietati l'uso di sostanze stupefacenti e l'abuso di sostanze alcoliche.

Non è tollerata alcuna forma di molestia o di disturbo delle persone.

III. Principi etici per la prevenzione dei reati colposi e dei reati ambientali di cui al D.lgs 231/01.

□ Tutela della salute e sicurezza sul lavoro:

La **“Santoro Marmi S.r.l.”** rende noti e divulga, mediante specifici documenti formali, i principi ed i criteri adottati per tutte le sue decisioni, scelte e determinazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, in conformità a quanto previsto dal D.lgs 9 aprile 2008 n. 81 (e succ. mod.) e da ogni altra disposizione di legge in argomento, predisponendo un idoneo sistema organizzativo che ne consenta la più efficace applicazione.

Detti principi e criteri sono i seguenti:

- prevenire ed evitare i rischi;



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01
-CODICE ETICO-**

- valutare e limitare al massimo i rischi inevitabili;
- adeguare il lavoro all'uomo, con particolare riguardo alla scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro, allo scopo di attenuare la monotonia e la ripetitività dei gesti lavorativi e le relative conseguenze negative sulla salute;
- valutare il grado di evoluzione del progresso e della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è di meno;
- programmare una efficace prevenzione, contemperando la tecnica, l'organizzazione e le condizioni di lavoro, nonché le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- privilegiare le misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale dei lavoratori;
- impartire ai lavoratori una adeguata formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Tutto il personale della “**Santoro Marmi S.r.l.**”, ad ogni livello, deve attenersi ai principi e ai criteri sopra elencati, sia nella fase decisoria, sia nella fase attuativa.

Con particolare riferimento ai lavoratori, il presente Codice Etico vieta espressamente le seguenti condotte:

- porre in essere comportamenti individuali o collettivi che integrino o concorrano ad integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di omicidio colposo o di lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- porre in essere comportamenti imprudenti, negligenti od imperiti che costituiscano un pericolo, anche solo eventuale o potenziale, per la salute e/o la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- svolgere attività lavorative in violazione delle disposizioni impartite dai responsabili per la sicurezza;
- rifiutare di utilizzare i dispositivi di protezione individuale e collettivi;
- svolgere attività lavorative senza avere prima ricevuto complete e adeguate istruzioni sulle modalità operative o senza aver precedentemente partecipato a specifici corsi di formazione;
- omettere di comunicare la propria eventuale incapacità o inesperienza nell'uso di macchinari, dispositivi e impianti;
- rifiutarsi di partecipare a corsi di formazione finalizzati a fornire istruzioni sull'uso di macchinari, dispositivi e impianti.



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

Ancora in riferimento agli obblighi dei lavoratori, si riporta il testo dell'art. 20 del D.lgs 9 aprile 2008 n. 81, le cui prescrizioni sono espressamente accolte dal presente Codice Etico:

“1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.

3. I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto”.

□ Prevenzione dei reati ambientali:

La “**Santoro Marmi S.r.l.**” comunica, mediante la divulgazione di specifici documenti formali, i principi ed i criteri adottati per tutte le sue decisioni, scelte e determinazioni in materia di prevenzione dei reati ambientali previsti dal D.lgs 3 aprile 2006 n. 152 (e succ. mod.), dagli artt. 727 bis e 733 bis c.p. e da ogni altra disposizione di legge in argomento, predisponendo un idoneo sistema organizzativo che ne consenta la più efficace applicazione.

Detti principi e criteri sono i seguenti:

- curare gli aspetti ambientali, gli aspetti operativi e le prescrizioni legali a cui è soggetta la ditta;

- formare, sensibilizzare e addestrare tutto il personale ai principi del rispetto ambientale, allo scopo di evitare o quantomeno a limitare i possibili impatti sull’ambiente delle attività e delle operazioni svolte;

- impartire le conoscenze adeguate per interventi in caso di incidenti, sversamenti, utilizzo di sostanze pericolose, ecc., in modo da operare senza nessun incidente alle persone e danno all’ambiente;

- misurare tramite verifiche interne il rispetto della normativa ambientale e degli adempimenti da essa prescritti;

- ricercare il perseguimento di un continuo miglioramento nella gestione degli aspetti ambientali significativi aziendali;

- ricercare il risparmio energetico, ridurre il consumo di risorse naturali e proteggere l’ambiente circostante dagli effetti della propria attività.

IV. Sistema disciplinare e procedimenti sanzionatori.

Qualsiasi violazione dei principi e delle norme di comportamento di cui al presente Codice Etico, sia essa effettiva, tentata o anche solo potenziale, commessa da personale della “**Santoro Marmi S.r.l.**”, da consulenti o altri soggetti "terzi" dalla stessa incaricati, deve essere



MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01 -CODICE ETICO-

tempestivamente segnalata all'organo interno competente (segnatamente, l'Organismo di Vigilanza e di Controllo).

La “**Santoro Marmi S.r.l.**” adotta uno specifico sistema disciplinare, che prevede specifiche sanzioni per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello di Organizzazione e Gestione.

Dette violazioni, infatti, ledono il rapporto fiduciario instaurato con l'ente e devono condurre alla applicazione di sanzioni, previo procedimento disciplinare volto all'accertamento delle responsabilità, fatto salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro.

Si rammenta sul punto, in via generale, il disposto degli artt. 2104 e 2105 del Codice civile, che prescrivono specifici obblighi di diligenza e fedeltà a carico dei prestatori di lavoro nell'impresa.

Considerata la autonomia delle violazioni del Codice Etico e delle procedure interne di accertamento rispetto alle violazioni della legge penale, il procedimento disciplinare dovrà avviarsi indipendentemente dalla instaurazione di un procedimento penale a carico del soggetto responsabile, ove la condotta costituisca reato.

Le sanzioni applicabili dovranno rispondere ai principi di tempestività ed immediatezza, essendo assolutamente sconsigliabile ed inopportuno ritardarne la irrogazione.

□ Sanzioni irrogabili ai lavoratori subordinati:

Il sistema disciplinare adottato dalla “**Santoro Marmi S.r.l.**” è caratterizzato dai principi di tipicità delle violazioni e tipicità delle sanzioni.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, la irrogazione di un provvedimento sanzionatorio dovrà sempre essere preceduta dalla corretta instaurazione delle procedure previste sia dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 20 maggio 1970 n. 300), sia da altre eventuali normative speciali applicabili.

Le sanzioni comminabili ai lavoratori subordinati sono quelle espressamente previste dai CCNL applicabili al relativo rapporto di lavoro.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01
-CODICE ETICO-**

□ **Sanzioni irrogabili a lavoratori autonomi, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la “Santoro Marmi S.r.l.”:**

Nella ipotesi in cui la violazione delle norme del Codice Etico sia addebitabile a lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'ente, la sanzione applicabile sarà quella della risoluzione del relativo contratto.

A tale scopo, potranno preventivamente inserirsi, nei contratti di fornitura, consulenza, agenzia, appalto, ecc., espresse clausole risolutive del rapporto contrattuale che facciano esplicito riferimento al rispetto delle norme del Codice Etico.

V. Informazione e comunicazione.

La “**Santoro Marmi S.r.l.**” provvede a comunicare formalmente la avvenuta adozione del presente Codice Etico a tutti i soggetti in posizione “apicale” o “subordinata” rispetto all’ente, ai quali si impegna a fornire, altresì, ove richiesto o comunque necessario, specifiche ed adeguate informazioni in merito al relativo contenuto.

Detti soggetti dichiarano espressamente, mediante sottoscrizione di apposito documento, di essere stati edotti della adozione e del contenuto del Codice Etico, nonché di approvarlo in ogni sua parte e di impegnarsi all'osservanza dei principi e delle norme di comportamento ivi contenuti. Tale dichiarazione deve essere rinnovata ad ogni modifica apportata al Codice Etico.

La “**Santoro Marmi S.r.l.**” consente, inoltre, la consultazione del Codice Etico mediante affissione in bacheca situata in luogo liberamente accessibile a chiunque volesse prenderne visione, nonché mediante pubblicazione sul sito internet “<http://www.santoromarmi.it>”.

Gli interlocutori commerciali (clienti e fornitori) e tutti i consulenti e collaboratori esterni della “**Santoro Marmi S.r.l.**” sono resi edotti della adozione del presente Codice Etico mediante comunicazione scritta, inoltrata a mezzo postale o via e-mail.



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS 231/01
-CODICE ETICO-**

VI. Approvazione del presente documento.

Il Codice Etico della “**Santoro Marmi S.r.l.**” è adottato mediante approvazione dell’Amministratore Unico, in forza dei poteri allo stesso riconosciuti dall’art. 15 dello Statuto della “**Santoro Marmi S.r.l.**”.

Le eventuali successive modifiche del presente Codice Etico, anche non sostanziali, dovranno essere adottate con le medesime modalità.

Custonaci, 11 novembre 2011

L’Amministratore Unico