



Codice Etico

I principi etici ed i valori che ispirano
la cultura e la condotta aziendale



CODICE
ETICO

LAER, proseguendo nel percorso di crescita intrapreso, con l'adozione del Codice Etico compie un altro passo importante sulla strada dello sviluppo che considera reputazione e credibilità risorse essenziali per un' Azienda che punta all'eccellenza ed a consolidare la propria posizione nel Mercato internazionale. Questo Codice è volto ad assicurare che tutte le attività aziendali siano svolte nell'osservanza della Legge, con onestà, integrità, correttezza e buona fede, pertanto, tutti coloro che operano in Azienda e per l'Azienda, senza distinzioni o eccezioni, sono tenuti a conoscere, osservare e far osservare il codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

L'introduzione del Codice Etico nei processi aziendali è inteso da parte mia come un fattore chiave per lo sviluppo della qualità e della competitività aziendale in quanto mira a catalizzare la crescita in regime di equilibrio. Allo stesso tempo è un mezzo efficace a disposizione dell'Azienda per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'Azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori. Ecco perché l'adozione di un codice etico da parte dell'Azienda può diventare sinonimo di qualità e serietà imprenditoriale: la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico da parte di ciascuno di noi sono fattori decisivi per garantire l'efficienza, l'affidabilità e la trasformazione della nostra Vision in realtà.

Un punto in più per LAER nel mare Magnum delle aziende del nostro settore che permette di contraddistinguere quelle che fanno attenzione anche al modo di operare oltre che al profitto.

Vi invito a leggerlo con attenzione per scoprire i valori fondamentali che ispirano il nostro modo di essere LAER e nel contempo renderlo uno strumento efficace per garantire l'osservanza di quei principi e valori comuni che devono orientare i nostri comportamenti nelle relazioni con il mercato, con le comunità in cui operiamo, con le persone che lavorano con noi e con chi ha un legittimo interesse nei confronti delle nostre attività.

Al fine di tutelare e valorizzare l'immagine della nostra Azienda, ritengo importante che tutti i nostri dipendenti, i collaboratori, i fornitori e gli altri soggetti a vario titolo coinvolti, si attengano sin da ora ai nostri principi etici ed ai codici di comportamento.

Airola 15 Settembre 2014

Amministratore Unico
Andrea Esposito



INDICE SOMMARIO

1 - VALORI AZIENDALI

2 - IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

- 2.1 - LA FUNZIONE
- 2.2 - LA GESTIONE

3 - PRINCIPI GENERALI

- 3.1 - SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA
- 3.2 - ETICA, TRASPARENZA, CORRETTEZZA, PROFESSIONALITÀ
- 3.3 - MEZZI DI INFORMAZIONE
- 3.4 - RESPONSABILITÀ SOCIALE, AMBIENTALE E PER LA SICUREZZA

4 - RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

- 4.1 - CLIENTI E CONSUMATORI
- 4.2 - FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI

5 - MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DI LAER

- 5.1 - SVILUPPO E TUTELA DELLE RISORSE UMANE
- 5.2 - SECURITY AZIENDALE
- 5.3 - TUTELA DELL'INTEGRITÀ MORALE E FISICA
- 5.4 - ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO

6 - RISERVATEZZA

- 6.1 - PROTEZIONE DEL SEGRETO AZIENDALE
- 6.2 - TUTELA DELLA PRIVACY

7 - SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

- 7.1 - REGOLE COMUNI DI BUON COMPORTAMENTO
- 7.2 - ABBIGLIAMENTO
- 7.3 - OBBLIGO DI DILIGENZA, FEDELTA' E RISERVATEZZA

8 - OBBLIGATORIETÀ DEL "CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO", VIOLAZIONI E SANZIONI

- 8.1 - OSSERVANZA E OBBLIGATORIETÀ
- 8.2 - SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI
- 8.3 - SANZIONI

1. I VALORI AZIENDALI

Il “Codice Etico” dell’Azienda si realizza con i seguenti valori:

Competenza

Si assicura l’impegno di scegliere e motivare le Risorse Umane in modo da assicurare il massimo livello di competenza ed aggiornamento nello svolgimento delle attività aziendali.

Credibilità

L’Azienda s’impegna costantemente a porre una particolare attenzione ad infondere fiducia in tutte le parti interessate nella credibilità operativa, in particolare ai Clienti, ai fornitori, ai consulenti, alle Autorità, alle Organizzazioni Territoriali e alla Collettività in generale.

Raggiungimento dell’eccellenza

L’Azienda persegue il miglioramento continuo del modo di operare, mantenendo un’attenzione costante ai dettagli in ogni fase del lavoro, utilizzando le risorse nel modo più efficiente, valorizzando gli addetti nella loro professionalità.

2. IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

2.1. LA FUNZIONE

Lo scopo del Codice è di ribadire a tutto il sistema apicale aziendale, al personale aziendale, l’impegno a mantenere in ogni circostanza un comportamento etico, così inteso:

- rispettare tassativamente le leggi vigenti nel territorio nazionale;
- operare con correttezza e cortesia nei rapporti tra i colleghi;
- rispettare gli interessi di ogni altro interlocutore (Clienti, consumatori, istituzioni, autorità pubbliche e la comunità esterna);
- svolgere il proprio ruolo con professionalità ed integrità morale nel rispetto della dignità umana.

Il codice definisce inoltre le modalità per verificare l’effettiva osservanza delle procedure operative e delle sanzioni previste in caso di violazione, da parte del personale, non rispettoso del “Codice Etico di comportamento”.

2.2. LA GESTIONE

Le norme del Codice si applicano, senza eccezioni, a tutti i componenti dell’Azienda, dal Datore di Lavoro a tutto il personale aziendale, che operatori in collaborazione specialistica e valutatori.

Tutti i componenti dell’Azienda, sono pertanto tenuti a ricevere una copia del “Codice”, prenderne visione, conoscerne i contenuti, accettarli, con precisa dichiarazione scritta e a tenere una condotta conforme ai principi in esso contenuti.

Inoltre, il personale è tenuto anche a segnalare eventuali violazioni del Codice, come meglio illustrato nella parte finale del documento.

3. PRINCIPI GENERALI

3.1. SOSTENIBILITÀ E RESPONSABILITÀ D'IMPRESA

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di LAER e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

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

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di sfruttamento del lavoro. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

Tutte le Persone di LAER, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti tra le Persone di Laer, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

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

3.2. ETICA, TRASPARENZA, CORRETTEZZA, PROFESSIONALITÀ

LAER nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dalle Persone di LAER nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività di LAER devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di LAER. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti,

investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli Stakeholder.

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

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque 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 questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con LAER. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte. LAER cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

3.3. MEZZI DI INFORMAZIONE

È impegno di LAER l'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutte le Persone di LAER, se del caso, sono tenute a concordare preventivamente con i vertici aziendali le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

3.4. RESPONSABILITÀ SOCIALE, AMBIENTALE E PER LA SICUREZZA

L'Azienda conduce l'attività in una precisa responsabilità nei confronti della società civile, contribuendo al progresso delle Comunità Locali, in accordo con il ruolo primario di Impresa sul territorio agevolando le assunzioni anche di giovani operatori, aiutando con interventi di sicurezza nel lavoro anche gli addetti anziani, soprattutto nel rispetto delle norme in riferimento a maternità e paternità.

L'Azienda s'impegna in modo sicuro e responsabile a promuovere la riduzione di impatto dell'attività aziendale per preservarlo inalterato nel lungo periodo. Soprattutto l'Azienda nel rispetto ambientale intende operare con prodotti non

inquinanti, con procedure rispettose dell'ambiente e con interventi puntuali, idonei e funzionali al sistema esterno.

L'Azienda assicura inoltre il pieno e totale rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro con continui aggiornamenti

4. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

4.1. CLIENTI E CONSUMATORI

LAER persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

LAER si impegna a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti.

LAER riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione.

È fatto pertanto obbligo alle Persone di LAER di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i Clienti e i consumatori;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di Clienti e consumatori;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che Clienti e consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

4.2. FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI

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

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso LAER;
- adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni

in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Garante, le possibili violazioni del Codice;

- portare a conoscenza della struttura LAER competenti problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze.

5. MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI DI LAER

5.1. SVILUPPO E TUTELA DELLE RISORSE UMANE

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di LAER.

LAER si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

LAER si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro.

Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle Risorse Umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le Risorse Umane senza discriminazione alcuna;

LAER auspica che le Persone di LAER, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. LAER interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

5.2. SECURITY AZIENDALE

LAER è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti alle Persone di LAER e/o alle risorse materiali e immateriali dell'Azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva - comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa - alle minacce alle persone e ai beni.

Tutte le Persone di LAER sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, e alla struttura competente, eventuali attività svolte da

terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di LAER.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da LAER, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

5.3. TUTELA DELL'INTEGRITÀ MORALE E FISICA

A tutto il personale aziendale, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario dell'Azienda, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

In particolare, l'Azienda non tollera abusi di potere:

- costituisce abuso della posizione di autorità, richiedere come atto dovuto al superiore gerarchico;
- prestazioni e favori personali, oppure assumere atteggiamenti e/o compiere azioni che siano lesive alla dignità umana e soprattutto all'autonomia del collaboratore;
- atti di violenza psicologica: atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona e delle sue convinzioni;
- molestie sessuali, comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità personale dell'operatore;
- atti di bullismo, che possono compromettere anche in modo grave la salute del lavoratore sul sito di lavoro;
- mobbing operativo, che può portare situazioni psicologiche con pesanti conseguenze nella attività operativa dell'addetto.

5.4. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO

Tutte le Persone di LAER devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

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

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

LAER si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

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

- fumare nei luoghi di lavoro. LAER provvederà ad individuare eventuali zone riservate ai fumatori, da utilizzare esclusivamente durante le pause contrattualmente previste.

6. RISERVATEZZA

6.1. PROTEZIONE DEL SEGRETO AZIENDALE

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

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

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

6.2. Tutela della privacy

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

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

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta. LAER si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

LAER si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a

indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa di LAER; di conseguenza, tutte le Persone di LAER, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

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

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di LAER.

8. OBBLIGATORietà DEL “CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO”, VIOLAZIONI E SANZIONI

8.1. OSSERVANZA E OBBLIGATORietà

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti.

Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori anche subordinati e/o soggetti aventi relazioni e/o affari con l'Azienda.

L'Azienda ha la responsabilità di far sì che le proprie aspettative di condotta nei confronti dei dipendenti siano da questi comprese e messe in pratica. L'Azienda deve assicurare che gli altri impegni espressi nel Codice vengano attuati a livello delle varie funzioni.

8.2. SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del codice, l'Azienda richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del presente Codice di effettuare una segnalazione.

I Dipendenti e i collaboratori devono riferire eventuali violazioni o sospetti di violazione al Diretto Superiore o referente funzionale aziendale, oppure, nei casi in cui la segnalazione non sia efficace o opportuna, devono rivolgersi direttamente al vertice aziendale.

L'Organismo di vigilanza è rappresentato dal Titolare o Titolari dell'Azienda,

il Responsabile HR, con addetto dipendente tecnico e/o amministrativo e con Rappresentante Lavoratori Sicurezza ed eventualmente con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

L'Organismo di vigilanza accerta la fondatezza della segnalazione, verifica puntualmente le notizie trasmesse, anche ai fini della eventuale applicazione di sanzioni disciplinari o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. L'Organismo di vigilanza garantisce pure che nessuno in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione del contenuto del Codice Etico di comportamento o delle procedure interne.

Costituisce violazione del Codice anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice. Inoltre, va considerata la violazione del Codice il comportamento di chi accusi altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

8.3. SANZIONI

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

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