

*Copia da restituire
timbrata e firmata
in ogni pagina
(fronte-retro)*



Commessa UA 3392

CODICE ETICO AI SENSI DEL D.LGS N. 231/01

Le modifiche di una nuova revisione risultano di colore verde (RGB rosso=0; verde=128; blu=0)

B			
A	30/03/2018	Emissione	Approvato con Delibera CdA del 30/05/2018 – Verbale n° 7
rev	data	descrizione	approvazione

Per presa visione
dell'intero documento

Pag. 1 di 19

POLITICA ETICA

Dato quanto sopra premesso, il Consiglio Direttivo ha predisposto il Modello Organizzativo che consenta a tutti i propri dipendenti e collaboratori, di essere a conoscenza dei propri diritti, dell'attribuzione corretta dei compiti in base alla propria esperienza, competenza, idoneità.

Ha altresì predisposto i Protocolli che sono stati portati a conoscenza di tutti i responsabili e gli interessati per il rispetto di tali principi, mediante la pratica osservanza di regole semplici ma efficaci, che hanno lo scopo di fornire adeguata dimostrazione del rispetto delle norme applicabili in ogni circostanza.

La Politica Etica promuove, all'interno ed all'esterno della Società, comportamenti ispirati ai valori guida che sono sintetizzati nella Carta dei Valori riportata nell'ultima pagina di questo documento.

La Politica Etica contiene le norme di comportamento che ciascun collaboratore a qualsiasi livello, è tenuto ad osservare e a far osservare nei confronti e a beneficio di tutti coloro che interagiscono con la Società: colleghi di lavoro, clienti, fornitori, imprese esecutrici, azionisti, enti, autorità, membri della comunità, mercato finanziario, ecc.

Le disposizioni contenute nella Politica Etica mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

Il Consiglio Direttivo, l'Organismo di Vigilanza esterno e tutte le Funzioni Direttive dell'Azienda porranno in essere tutte le iniziative più opportune per dare piena attuazione alle norme di comportamento contenute nella presente Politica Etica.

Principi

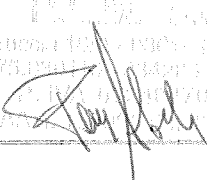
La Società ritiene che i principi etici debbano essere rispettati da ogni suo membro.

Tali principi sono rappresentati dal massimo rispetto per:

- la dignità umana in ogni sua forma e l'uguaglianza razziale, etnica, nazionale o religiosa;
- la cura e la tutela della salute e dell'integrità fisica e morale dei propri lavoratori e collaboratori;
- la correttezza nei rapporti commerciali con fornitori e clienti;
- la trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o gli organi di vigilanza e controllo in ogni loro forma ed espressione.

La Società, in riferimento all'uguaglianza razziale, etnica, nazionale o religiosa di cui sopra, rifiuta e rinnega ogni tipo di espressione di razzismo e xenofobia⁵, nonché qualunque forma di partecipazione ad organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi aventi tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, nonché la propaganda ovvero l'istigazione e l'incitamento.

⁵ Si tenga conto che il 27 novembre 2017 (con entrata in vigore il 12 dicembre 2017), è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 20 novembre 2017, n. 168 riguardante «Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017». Il provvedimento amplia il catalogo dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001, inserendo l'articolo 25-bis rubricato «razzismo e xenofobia».


Via Ferruccio n. 16/A
Tel. 075/5000000 - 075/5000001
Cassa di Risparmio di Perugia
C.C.I.A.A. di Perugia

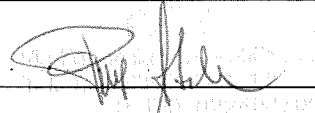
P.E.M. S.r.l.
Via Ferruccio n. 16/A
03010 PATRICA (FR)
Partita I.V.A. n. 02240470605

ALLEGATO 2

CARTA DEI VALORI

VALORI INTERNI DI RIFERIMENTO	SIGNIFICATO DEL VALORE (COMPORTAMENTO ATTESO)	
	IN POSITIVO	IN NEGATIVO
Determinazione e convinzione	Essere di stimolo e di esempio nel sostenere la missione/visione aziendale anche di fronte a difficoltà.	Accettare compromessi per quieto vivere e/o menefreghismo.
Rispetto e fiducia	Tenere in considerazione le diversità di opinioni e di carattere, porsi sempre sullo stesso piano a livello umano. L'unica differenza sta nelle diverse responsabilità.	Ritenere di saperne sempre di più degli altri.
Trasparenza e onestà	Parlare chiaro e senza sotterfugi con le persone, non delle persone.	Fare il contrario di ciò che si afferma.
Propensione al miglioramento continuo	Trovare nuovi stimoli dai risultati raggiunti e dal confronto con i colleghi.	Limitarsi al fare il "dovuto".
Affidabilità e coerenza	Mantenere gli impegni presi anche quando ci costano.	Non rispettare gli impegni presi.
Impegno e dedizione	Fare il proprio dovere con il cuore, spendendosi liberamente.	Concentrarsi solo sul proprio compito
Semplicità e concretezza	Pensare, essere semplici., mirare all'essenza e ai risultati.	Orientarsi al compito e non al risultato.
Gusto per la sfida	Scommettere che persone normali, insieme, possono fare cose eccezionali.	Dire "impossibile" prima ancora di averci pensato.
Assunzione di responsabilità	Colmare con l'iniziativa personale le carenze e/o disfunzioni aziendali.	Non fare niente, attenersi strettamente al proprio compito.
Uguaglianza	Rispettare ogni tipo di diversità (es. religiosa, razziale, etnica, linguistica, sessuale, ecc.) la dignità umana e garantire pari diritti e opportunità.	Discriminazione, istigazione e incitamento al razzismo.

Data PATRICA 26/08/19 Per presa visione ed accettazione


R.E.M. s.r.l.
 Via Ferruccio n. 16/A
 03010 PATRICA (FR)
 Partita I.V.A. n. 02240470605



Commessa UA 3392

MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.LGS N. 231/01

R.E.M. s.r.l.
Via Ferruccio n. 16/A
03010 PATRICA (FR)
Partita I.V.A. n. 02240470605

Le modifiche di una nuova revisione risultano di colore verde (RGB rosso=0; verde=128; blu=0)

B			
A	30/03/2018	Emissione	Approvato con Delibera CdA del 30/05/2018 – Verbale n° 7
rev	data	descrizione	approvazione

Via Ferruccio 16/A
03010 Patrica (FR)
Tel. 0746/811111
Fax 0746/811112
E-mail: info@rem.it
C.A.P. 03010
C.O.A. 03010

Per presa visione
dell'intero documento



Commessa UA 3392

PROTOCOLLO PREVENZIONE REATI DI CUI ALL'ART. 25-undecies D.Lgs 231/01

Reati Ambientali

Le modifiche di una nuova revisione risultano di colore verde (RGB rosso=0; verde=128; blu=0)

B			
A	30/03/2018	Emissione	Approvato con Delibera CdA del 30/05/2018 – Verbale n° 7
rev	data	descrizione	approvazione

[Firma]

Per presa visione
dell'intero documento

R.E.M. s.r.l.

Via Ferruccia n. 16/A
03010 PATRICA (FR)
Partita I.V.A. n. 02240470605

Legenda R:						
MOLTO ALTO valori compresi tra 12 e 16.						
ALTO valori compresi da 8 a 11.						
MEDIO valori compresi da 5 a 7.						
BASSO valori compresi da 1 a 4.						
II°	DESCRIZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO	FUNZIONI INTERESSATE	G	P	RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE
1	Potenziale inquinamento o disastro ambientale causato dal sito produttivo e derivato dall'uso di metodi di lavoro o prodotti/reflui/materiali inquinanti	Direttore della Consorzio/ Ufficio Tecnico	3	1	3	Obbligo di dare evidenza documentale di aver valutato i possibili impatti derivanti dalle metodologie di lavoro e/o dai reflui previsti, indicando le eventuali misure di prevenzione concepite per mitigarne gli effetti
			3	1	3	Obbligo di garantire la taratura delle apparecchiature di misurazione utilizzate per attestare prove e collaudi
			3	1	3	Obbligo di registrazione delle attività di manutenzione ordinaria o straordinaria su macchine / impianti / attrezzature.
2	Mancato o parziale rispetto dei vincoli legislativi in merito a individuazione, raccolta e smaltimento dei rifiuti	Direttore della Consorzio/ Ufficio Tecnico/ Responsabile Gestione Rifiuti	2	1	2	Nell'ambito di ciascuna attività a rischio è fatto obbligo di procedere alla identificazione degli eventuali rifiuti speciali prodotti e del luogo previsto per il deposito temporaneo (per ogni tipologia di codice CER) degli stessi
			2	1	2	Obbligo di prevedere nell'ambito dei contratti di lavoro o servizi, oneri in materia di ambiente che contemplino sanzioni anche di natura interdittiva dei rapporti contrattuali (es. appalto)
			2	1	2	Obbligo di allegare (o richiamare) ai contratti di servizi di trasporto rifiuti le autorizzazioni regionali in possesso del Fornitore, con evidenziati le classi di rifiuto (codici CER) per le quali è abilitato ed i corrispondenti mezzi di trasporto
			2	2	4	Obbligo di redigere apposte check-list, al fine di eseguire i controlli durante le attività di depurazione.
			2	1	2	Per i depositi temporanei di rifiuti pericolosi (es. fanghi e rifiuti di laboratorio), obbligo di prevedere apprestamenti atti ad evitare possibili sversamenti di sostanze inquinanti sul suolo e nel corso d'acqua.
			2	1	2	Alfatto del conferimento dei rifiuti alla ditta incaricata del trasporto, obbligo di registrazione dell'autorizzazione regionale abilitante il trasporto della specifica classe di rifiuto e della rispondenza della targa del mezzo utilizzato alla sua scopo.
			3	1	3	In tutti i casi nei quali la classificazione del rifiuto imponga o suggerisca il ricorso a prove di laboratorio (es. codici specifici), questo sono da eseguirsi secondo le direttive SIAL.
			2	2	4	Nella documentazione attestante la fase di conferimento di rifiuti alla ditta incaricata del trasporto è fatto obbligo di richiamare, ove sia stato previsto il ricorso, gli estremi del certificato di caratterizzazione del rifiuto.
			3	1	3	È fatto obbligo che la "Scheda produttiva" generata nel campo "Area movimentazione" del SISTRI venga controfirmata in caso di parte del Responsabile Gestione Rifiuti e dall'addetto della ditta incaricata del trasporto.
			2	1	2	Obbligo di condizionare la qualifica fornitore alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera
3	Competenza, formazione e informazione non adeguata al ruolo attribuito al dipendente/consulente	Direttore della Consorzio/ Direttore HR	3	1	3	Provvedere per ciascuna attività nella quale si sviluppano processi a rischio significativo di compimento di reati ambientali, una figura di responsabilità per l'ambiente dotata dei necessari requisiti di competenza in tema di legislazione o di eventuali sistemi di gestione ambientale gerarchicamente indipendenti dai responsabili della produzione. La formazione dovrà riguardare, oltre ai fattori ambientali impiantari, anche le attività amministrative correlate. Nel compirli richiesti a tale figura, va prevista, in caso di evidente superamento dei limiti previsti, la puntuale reportistica al Direttore della Consorzio sugli esiti dei controlli che ne hanno evidenziato il superamento dei valori.
			3	1	3	Provvedere per ciascuna attività nella quale si sviluppano processi a rischio significativo di compimento di reati ambientali, una figura di responsabilità per l'ambiente dotata dei necessari requisiti di competenza in tema di legislazione o di eventuali sistemi di gestione ambientale gerarchicamente indipendenti dai responsabili della produzione. La formazione dovrà riguardare, oltre ai fattori ambientali impiantari, anche le attività amministrative correlate. Nel compirli richiesti a tale figura, va prevista, in caso di evidente superamento dei limiti previsti, la puntuale reportistica al Direttore della Consorzio sugli esiti dei controlli che ne hanno evidenziato il superamento dei valori.
4	Non adeguata o mancata sorveglianza sui processi operativi e gestionali (comunicazioni/autorizzazioni) da parte delle funzioni preposte	Direttore della Consorzio/ Ufficio Tecnico/ Responsabile Gestione Rifiuti	2	2	4	Obbligo di effettuare periodicamente la supervisione delle attività di controllo sui fattori ambientali, anche affidate a terzi, registrandone le risultanze mediante documenti (check-list) espressamente predefiniti.
5	Non adeguata o mancata gestione dei cespiti e materiale di consumo che abbiano impatto ambientale.		3	1	3	Obbligo di effettuare periodicamente la supervisione delle attività di gestione dei cespiti e del materiale di consumo.
6	Non adeguata gestione dell'impianto che produce emissioni in atmosfera		3	1	3	Obbligo di garantire la taratura delle apparecchiature di misurazione utilizzate per attestare campionamenti e relative analisi
			2	2	4	Adozione di un sistema di controllo della conformità alle prescrizioni derivanti dalla legge
7	Presenza di CEM (Campi elettromagnetici) nelle attività dell'impianto		3	1	3	Obbligo di adibire alle attività a rischio CEM solo personale adeguatamente formato, informato ed addestrato in merito alle misure di prevenzione e protezione dal rischio nonché al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.
			3	1	3	Nell'utilizzo delle attrezzature, è fatto obbligo di seguire sempre le informazioni contenute nel manuale di istruzioni e nelle istruzioni operative. Nel caso di attrezzature particolarmente complesse, il controllo è effettuato solo da personale abilitato, formato e addestrato.
8	Potenziale disastro ambientale per effetto di incendi ed esplosioni dovuti all'accensione di materiali infiammabili provocata da scintille prodotte da campi indotti, correnti di contatto o scariche elettriche		3	1	3	Obbligo di adibire alle attività a rischio CEM solo personale adeguatamente formato, informato ed addestrato in merito alle misure di prevenzione e protezione dal rischio nonché al corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale.
9	Produzione di emissioni sonore diffuse nell'ambiente circostante superiori ai limiti di caratterizzazione dell'area in funzione della zona acustica di competenza.		3	1	3	Obbligo di verificare periodicamente il livello delle emissioni sonore dell'attività dell'impianto, percepita dai recettori esterni.
10	Mancato o parziale rispetto dei vincoli previsti nelle autorizzazioni.		4	1	4	Provvedere controlli e rilievi degli scarichi, degli impianti, degli interventi manutentivi e di pulizia da parte della Concedente

R.E.M. S.r.l.
Via Ferruccio n. 16/A
03010 PATRICA (FR)
Partita I.V.A. n. 02240470605



Commessa UA 3392

**PROTOCOLLO PREVENZIONE REATI
DI CUI ALL'ART. 25-undecies D.Lgs 231/01**

Reati di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro

Le modifiche di una nuova revisione risultano di colore verde (RGB rosso=0; verde=128; blu=0)

B			
A	30/03/2018	Emissione	Approvato con Delibera CdA del 30/05/2018 – Verbale n° 7
rev	data	descrizione	approvazione

Per presa visione
dell'intero documento

Pag. 1 di 9

Legenda R:							
MOLTO ALTO valori compresi tra 12 e 16.							
ALTO valori compresi da 8 a 11.							
MEDIO valori compresi da 4 a 7.							
BASSO valori compresi da 1 a 4.							
II°	DESCRIZIONE DEI PROCESSI A RISCHIO	FUNZIONI INTERESSATE	G	P	RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE	
1	Sussistenza di violazione norme sulla salute e sicurezza	Datore di Lavoro/ RSPP	1	1	1	Si rinvia al Protocollo specifico "sicurezza sul lavoro".	
2	Conferimento in appalto servizi ad altre imprese fornitrici	Datore di Lavoro/ RSPP	1	1	1	Obbligo verifica DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), rispetto normativa ferie/posi e retribuzione, (compensativo degli straordinari)	
4	Selezione del personale	Datore di Lavoro/ Risorse Umane	1	1	1	In tutti i casi di nuove assunzioni di Dirigenti o di personale impiegatizio è fatto obbligo di valutare le competenze necessarie per l'assunzione al ruolo e compararle con le caratteristiche specifiche della persona da assumere nonché di comparare, fra loro, più candidature	
5	Definizione delle Politiche retributive		1	4	4	Obbligo di verifica che la politica retributiva sia conforme al CCNL e contratti integrativi interni Identificazione dei criteri e metodi per l'assegnazione del sistema premiale.	
6	Gestione amministrativa del personale (buste paga, permessi, ferie, straordinari ecc.)	Risorse Umane	1	4	4	Correttezza nella gestione di - buste paga, - straordinari, - permessi, - ferie, - malattie e infortuni, - premio - fringe benefit	
7	Gestione dei piani di carriera del personale		1	1	1	Predisposizione del piano di sviluppo delle competenze e sua attuazione.	
8	Gestione dei conflitti con il personale	Datore di Lavoro/ Risorse Umane/ RRLLS/RSU/RSA	1	1	1	Predisposizione della procedura di gestione delle 5 fasi del conflitto.	
9	Gestione delle dimissioni/cedenziamenti/pensionamento	Risorse Umane	1	1	1	Obbligo del rispetto della normativa specifica.	
10	Gestione del welfare aziendale	Datore di Lavoro/ Risorse Umane	1	2	2	Svolgimento analisi delle necessità del Personale e individuazione proposte maggioritarie e più utili/soddisfacenti	
			1	2	2	Implementazione di politiche di welfare aziendale tramite appositi strumenti (es: stanziamento fondi, bonus, premi, convenzioni e sconti, ecc.)	
			1	2	2	Revisione periodica della politica di welfare aziendale per ottimizzazione risorse/offerto.	
11	Gestione mezzi aziendali		1	4	4	Adozione procedura sull'utilizzo dei mezzi aziendali e adeguata diffusione al Personale coinvolto	

R.E.M. S.r.l.
Via Ferruccio n. 16/A
03010 PATRICA (FR)
Partita I.V.A. n. 02240470605