



BI • LAB
RESEARCH FOR ENVIRONMENT

CODICE ETICO

CODICE ETICO AZIENDALE		CTA REV.02 del 10/10/2020
		Pag. 2 a 7

Premessa

L'azienda ha sempre adottato condotte aziendali basate su integrità, correttezza e rispetto di tutte le normative vigenti; pertanto, nell'ottica di migliorare la propria professionalità e assicurare un eccellente servizio ai propri clienti, nonché sviluppare delle linee guida di condotte aziendali, ha deciso di dotarsi del seguente Codice Etico Aziendale.

Il presente Codice non ha lo scopo di coprire tutte le fattispecie potenzialmente verificabili, ma di dettare dei principi generali imprescindibili, ai quali i dipendenti dovranno fare riferimento in caso di dubbi.

Il Codice si applica a tutte le attività e senza eccezioni a tutti i dipendenti (ove per "dipendenti" a titolo esemplificativo e non esaustivo si intendono dipendenti diretti, collaboratori, soci, etc).

Tale documento dovrà essere mantenuto e aggiornato a seguito di revisioni normative e/o esigenze lavorative interne all'azienda stessa.

L'azienda darà ampio risalto e visibilità allo stesso diffondendolo nella propria sede.

Il presente codice si sviluppa in n. 8 articoli e la premessa è parte sostanziale dello stesso.

Articolo 1

Rispetto delle leggi

L'azienda ed i suoi dipendenti sono vincolati alle leggi vigenti in Italia nonché a quelle di rango superiore comunitarie ed internazionali.

I dipendenti dovranno rispettare, inoltre, i regolamenti interni anche se maggiormente restrittivi rispetto alle norme di carattere generale, e la loro condotta dovrà essere improntata all'onestà ed essere scevra da condizionamenti.

Articolo 2

Discriminazione e molestie

L'azienda ed i suoi dipendenti si impegnano ad evitare e condannare, oltre che prevenire, ogni episodio di discriminazione basata sull'orientamento di genere, sulla nazionalità, sulla religione, sulle

CODICE ETICO AZIENDALE		CTA REV.02 del 10/10/2020
		Pag. 3 a 7

opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori, ivi inclusi i propri fornitori.

I dipendenti che ritengono di aver subito condotte lesive in tal senso, debbono essere in grado di segnalarlo alla direzione senza timore di conseguenze sul piano aziendale.

Articolo 3

Conflitti d'interesse

Il conflitto di interesse tra un dipendente e la propria azienda si verifica quando gli interessi personali dello stesso confliggono in tutto o in parte con quelli dell'azienda (e/o di Clienti della stessa).

In tale situazione, il dipendente ha l'obbligo di segnalare con urgenza la situazione onde permettere la decisione più appropriata sul processo aziendale in corso.

Articolo 4

Tutela dei dati riservati

L'azienda ed i suoi dipendenti hanno l'obbligo di custodire attraverso il segreto professionale i propri dati riservati e quelli altrui (es. clienti, fornitori, P.A. etc) dei quali vengono in possesso durante il normale svolgimento delle attività lavorative, nel rispetto delle normative vigenti, nell'ottica di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza dell'assenso dell'interessato.

Nel concetto di dati riservati rientrano anche l'intera documentazione aziendale, le procedure aziendali volte allo svolgimento dei prelievi/campionamenti, l'uso della strumentazione e qualsivoglia attività avvenga nei laboratori o presso suoi clienti.

Il prestatore di lavoro è direttamente responsabile del ruolo occupato ed è obbligato a mantenere il segreto d'ufficio, a non trasmettere a chi non ne abbia diritto informazioni riguardanti provvedimenti ed operazioni amministrative, con particolare riguardo ai risultati di prova, in corso o concluse, ovvero notizie di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento della sua attività.

In generale, i dipendenti hanno l'obbligo di tutelare e mantenere riservato tutto quanto possa comunque costituire *know how* della azienda stessa.

CODICE ETICO AZIENDALE		CTA REV.02 del
		10/10/2020
		Pag. 4 a 7

Articolo 5

Imparzialità e correttezza dell'azienda e dei dipendenti

L'azienda ed i suoi dipendenti hanno l'obbligo di mantenere condotte tali da perseguire una imparzialità e correttezza in tutti i processi aziendali (di laboratorio e non) in cui sono coinvolti.

In particolare, i dipendenti, devono agire correttamente al fine di evitare per quanto possibile e, comunque, mitigare le situazioni di conflitto di interessi, intendendosi per tali, genericamente tutte le situazioni in cui il perseguimento dell'interesse del Destinatario possa essere, anche in via potenziale, in contrasto con gli interessi e la missione della Società.

A tale scopo, inoltre, dovranno evitare ogni pressione e condizionamento economico interno ed esterno riguardo la propria attività lavorativa ed evitare situazioni che violino la propria integrità professionale o atte a limitare la propria autonomia e indipendenza lavorativa.

I dipendenti che sono legati da vincoli parentali e/o altra natura con i clienti presso cui esercitano il proprio operato, dovranno informare preventivamente l'azienda, la quale metterà in atto tutte le azioni che riterrà opportune per assicurare la piena indipendenza ed imparzialità del proprio operato (es. affidamento dell'incarico ad una figura differente).

L'azienda si impegna a sensibilizzare periodicamente i suoi dipendenti su tale tematica con informative specifiche.

Articolo 6

Utilizzo dei macchinari e/o delle strumentazioni

L'azienda si dota di strumentazione adeguata e conforme all'utilizzo prestabilito.

I suoi dipendenti hanno l'obbligo di verificare sempre il corretto funzionamento delle apparecchiature ed il corretto uso delle stesse.

È fatto assoluto divieto di utilizzare in maniera inappropriata i mezzi e le strumentazioni aziendali.

CODICE ETICO AZIENDALE		CTA REV.02 del 10/10/2020
		Pag. 5 a 7

Articolo 7

Conformità al dettato normativo D. Lgs. N. 231/2001

In data 8 giugno 2001, il legislatore italiano ha emanato il D. Lgs. n. 231/2001 (di seguito “D. Lgs, 231/01”) recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica” (di seguito “enti” o “ente”).

Il D. Lgs. 231/01 ha introdotto nell’ordinamento italiano il principio della responsabilità degli enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell’art. 5 del D. Lgs. 231/01 stesso (ad es., amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell’ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), a meno che, tra le altre condizioni, l’ente abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche, “Modello”).

Conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, Bi-lab s.r.l. ha adottato un proprio Modello, volto a prevenire il rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi dello stesso Decreto.

Articolo 8

Mancato rispetto delle norme del presente codice

È responsabilità di ciascun dipendente garantire il pieno rispetto di tutte le disposizioni contenute nel presente Codice Etico Aziendale e, nel caso, chiedere chiarimenti alla direzione sull’interpretazione.

L’eventuale mancato rispetto del presente codice può portare, quando applicabili, a sanzioni disciplinari e nei casi più gravi al licenziamento, fatte salve le azioni giudiziarie civili e penali del caso.

Con il presente Codice, composto di n.8 articoli, si ritiene informato tutto il personale di cui alla tabella in allegato, che lo approva apponendo la firma per presa visione e accettazione.

BI-LAB S.r.l.
Il Legale Rappresentante
Ing. Egidio LABANCA

