DOCUMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Codice di Condotta

Le regole di comportamento di tutti i giorni, in sede, in cantiere e presso i clienti

	Data		Firma	
Redazione — RSGI	Data: 01.09.25		Firma	Responsabile Sistema di Gestione Integrata
Approvazione — Direzione	Data: 01.09.25		Firma	Per. Ind. Pasquale Ranieri — Amministratore Unico

Stato delle revisioni

Revisione	Data	Descrizione
01	—	Prima emissione: rispetto della persona, parità di genere, molestie, genitorialità, sicurezza, affari, segnalazioni, sanzioni.
02	01 / 09 / 2025	Allineato al Codice Etico rev. 02 e al sistema integrato: lavoro e diritti (SA 8000), ambiente, informazioni e strumenti informatici (ISO/IEC 27001), regole anticorruzione (ISO 37001), canali di segnalazione unificati; sistema disciplinare del Modello 231.

CODICE DI CONDOTTA · CDC

1. Perché esiste questo Codice

Ranieri Impiantistica lavora negli impianti dal 1961: ospedali in esercizio, alberghi, musei, industrie, cantieri di ogni dimensione. La reputazione dell'azienda si costruisce con la competenza tecnica e con il modo in cui le persone si comportano.

Il Codice Etico dice in cosa crediamo. Il Codice di Condotta dice come ci comportiamo, ogni giorno, con i colleghi, i clienti, i fornitori e le persone che incontriamo sul lavoro. Contiene regole: chi le viola ne risponde (§12).

2. A chi si applica

All'Amministratore Unico, a tutto il personale (impiegati, tecnici, operai, apprendisti) e, per quanto compatibile, a collaboratori, consulenti, fornitori, subappaltatori e a chiunque operi per conto di Ranieri, in sede, in cantiere o presso i clienti. Ai fornitori arriva con le clausole di sostenibilità e integrità richiamate negli ordini (Mod. 26).

3. Rispetto della persona

- Trattiamo ogni persona con dignità e correttezza, senza distinzioni di genere, età, origine, nazionalità, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche, religione o appartenenza sindacale.
- Nessuna discriminazione, diretta o indiretta, in selezione, inquadramento, retribuzione, formazione, assegnazione dei lavori, promozione o cessazione.
- Niente linguaggio offensivo, umiliante, sessista o intimidatorio. "Era una battuta" non è un'attenuante: le regole sono le stesse in ufficio e in cantiere.

4. Parità di genere

- Nella selezione contano competenza ed esperienza. Non si fanno domande su matrimonio, gravidanza, figli o responsabilità familiari.
- Retribuzione e riconoscimenti dipendono da ruolo, responsabilità e risultati. La parità retributiva è verificata ogni anno.
- Formazione e crescita sono aperte a tutte le persone, con criteri dichiarati.

- In un settore storicamente maschile, l'impegno è far crescere la presenza femminile nei ruoli tecnici, impiegatizi e di responsabilità.

5. Molestie e abusi: tolleranza zero

Sono violazioni gravi, tra le altre:

- molestie sessuali: contatti fisici indesiderati, apprezzamenti o richieste a sfondo sessuale, immagini o messaggi, anche digitali;
- molestie morali e mobbing: umiliazioni ripetute, isolamento, dequalificazione, carichi di lavoro usati per punire;
- minacce, aggressioni verbali o fisiche, danni ai beni personali;
- abuso della posizione gerarchica per ottenere vantaggi personali;
- ritorsioni verso chi ha segnalato in buona fede o ha collaborato agli accertamenti.

Chi assiste a uno di questi comportamenti lo segnala (§11). Il silenzio protegge chi lo commette.

6. Genitorialità e conciliazione

- Maternità e paternità sono sostenute. Nessuno subisce pregiudizio per aver usato i congedi di legge o di contratto.
- Il congedo di paternità è un diritto e l'azienda informa chi può usarlo.
- Al rientro dai congedi si riceve un aggiornamento sulle novità e, se serve, un affiancamento.
- Le riunioni si fissano in orari compatibili con la vita familiare, salvo reperibilità ed emergenze di cantiere.

7. Lavoro e diritti

- Si applicano i contratti collettivi (Metalmeccanica Industria ed Edilizia Industria). Buste paga chiare, nessuna trattenuta per motivi disciplinari.
- Orari nei limiti di legge e del contratto: lo straordinario è volontario, salvo accordi collettivi, e sempre retribuito; almeno un giorno di riposo ogni sette.
- Nessuno trattiene documenti dei lavoratori né chiede depositi. Ognuno è libero di dimettersi con il preavviso del contratto.
- Libertà di iscriversi a un sindacato e di eleggere rappresentanti, senza conseguenze.
- Niente lavoro minorile, forzato o irregolare, anche presso fornitori e subappaltatori.

8. Salute, sicurezza, ambiente e guida

- Nessuna esigenza di tempo, costo o cliente giustifica una deroga alla sicurezza. Chi vede un pericolo si ferma e lo segnala.
- Si usano i DPI previsti e si seguono le procedure per lavori in quota, spazi confinati, rischio elettrico e lavori a caldo.
- Negli ospedali, negli alberghi e negli impianti dei clienti in esercizio si rispettano le regole del luogo: lì rappresentiamo l'azienda.
- Rifiuti separati e nel deposito giusto; kit antisversamento a portata di mano; sui gas refrigeranti lavora solo personale certificato, il gas si recupera e ogni intervento si registra.
- Alla guida: Codice della strada, telefono solo in viva voce, zero alcol e sostanze, motore spento in sosta. La sicurezza viene prima dell'urgenza.

9. Informazioni e strumenti informatici

- Password personali, mai condivise né scritte. Doppio fattore dove previsto.
- Progetti, planimetrie, credenziali di telegestione e dati personali restano nei sistemi aziendali: niente chiavette, cloud o chat personali.

- Mail sospetta, link cliccato per errore, PC strano, telefono perso: si avvisa il Referente sicurezza delle informazioni entro un'ora. Segnalare non porta conseguenze; nascondere sì.
- Le regole complete sono nella PSI-01.

10. Correttezza negli affari

Ambito	Regola
Clienti e gare	Offerte veritiere e sostenibili. Nelle gare si rispettano regole, patti di integrità e protocolli di legalità; nessun accordo con i concorrenti e nessun contatto informale per influenzare una procedura.
Corruzione	Vietato offrire, promettere, dare, chiedere o accettare denaro o altre utilità per ottenere un vantaggio, verso pubblici ufficiali o privati, direttamente o tramite altri. Vietati anche i pagamenti per "accelerare" una pratica.
Regali e ospitalità	Solo di modico valore (indicativamente non oltre 150 €), occasionali e annotati nel registro omaggi. Mai durante una gara o una verifica. Nel dubbio si chiede alla Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione e si rifiuta.
Conflitto di interessi	Interessi in un fornitore, parentele con un candidato o un cliente, incarichi esterni: si dichiarano e ci si astiene dalla decisione.
Fornitori e subappalti	Scelti con criteri tecnici, ambientali, sociali e di sicurezza; le regole sono scritte nell'ordine (Mod. 26). Pagamenti tracciabili, con CIG e CUP negli appalti pubblici.
Legalità	Contanti solo per piccole spese documentate. Richieste estorsive, intimidazioni o pressioni si riferiscono subito alla Direzione, che denuncia; l'azienda sostiene chi denuncia.
Beni aziendali	Mezzi, attrezzature, strumenti informatici e materiali si usano per lavoro e con cura.
Riservatezza	Informazioni tecniche, commerciali e dati personali non si divulgano e non si usano per altri scopi, anche dopo la fine del rapporto.
Comunicazione	Parla o pubblica a nome dell'azienda solo chi è autorizzato dalla Direzione. Sui canali personali non si associa l'azienda a contenuti offensivi o discriminatori.

11. Come si segnala

Canale	Per cosa
Piattaforma online certificaitalia.it (sezione Segnalazioni), gestita dal Gestore delle segnalazioni; su richiesta, incontro diretto (istruzioni in bacheca e sul sito)	Illeciti, corruzione, violazioni del Codice Etico e di questo Codice (D.Lgs. 24/2023). Anche anonimo. Avviso di ricevimento entro 7 giorni, riscontro entro 3 mesi.
Consigliere di fiducia: Ing. Raffaele Caiazzo; se la segnalazione riguarda lui o la Direzione, Giuseppina Migliaro	Molestie, discriminazioni, mancanza di rispetto, parità di genere. Ascolto riservato, anche a voce (PGE-07).
Mod. 15 nella cassetta in sede	Reclami e proposte su lavoro, sicurezza e ambiente. Anche anonimo.
Organismo di Vigilanza (recapiti in bacheca e sul sito)	Violazioni del Modello 231, del Codice Etico e di questo Codice.
Social Performance Team, RLS	Condizioni di lavoro e diritti (SA 8000), salute e sicurezza.
Canali esterni	ANAC nei casi previsti dal D.Lgs. 24/2023; per la SA 8000 l'organismo di certificazione e poi SAAS; Consigliera di parità; Ispettorato del lavoro; autorità giudiziaria.

- Chi segnala in buona fede è protetto: identità riservata e nessuna ritorsione. La ritorsione è una violazione grave.
- La segnalazione volutamente falsa o strumentale è anch'essa un illecito disciplinare.

- Chi ha segnalato riceve l'esito, nei limiti della riservatezza delle persone coinvolte.

12. Cosa succede se il Codice viene violato

Le violazioni sono illecito disciplinare. I provvedimenti rispettano gli artt. 2104, 2105 e 2106 del Codice civile, l'art. 7 della L. 300/1970 e i contratti collettivi applicati, in proporzione alla gravità:

Gravità	Provvedimenti
Lievi e isolate	Richiamo verbale o ammonizione scritta.
Ripetute o di media gravità	Multa o sospensione dal servizio e dalla retribuzione, nei limiti del contratto collettivo.
Gravi	Licenziamento con o senza preavviso: molestie, aggressioni, ritorsioni verso chi segnala, corruzione, condotte che mettono in pericolo le persone.
Collaboratori, fornitori, subappaltatori	Richiamo formale, sospensione dalla qualifica, risoluzione del contratto nei casi gravi.

Questo è il sistema disciplinare richiesto dal Modello 231 (art. 6, c. 2, lett. e, D.Lgs. 231/2001): le violazioni rilevanti per il Modello sono comunicate all'Organismo di Vigilanza. Restano ferme le azioni civili e penali dell'azienda e gli obblighi di denuncia previsti dalla legge.

Il procedimento disciplinare serve prima di tutto a capire le cause e a migliorare il clima di lavoro. Le trattenute sulla retribuzione si applicano solo per danni all'azienda, secondo la legge e il contratto collettivo, e il Team di Valutazione del Benessere ne è informato prima (SRG 88088 §7.1.2.2).

13. Diffusione, formazione e riesame

- Il Codice si consegna con firma all'assunzione, è affisso in bacheca e si richiama negli ordini e nei contratti di subappalto.
- Si forma all'assunzione e ogni anno, insieme al Codice Etico, alla politica per la parità di genere e alla prevenzione delle molestie (PG-03).
- Si riesamina almeno una volta l'anno con il Comitato Guida, nel riesame della Direzione, e a ogni cambiamento rilevante di leggi o organizzazione.

Dichiarazione di presa visione e accettazione

La persona sottoscritta dichiara di aver ricevuto copia del Codice di Condotta di Ranieri Impiantistica Srl (rev. 02), di averne compreso il contenuto e di impegnarsi a rispettarlo.

Cognome e nome	Ruolo o mansione	Data e firma

Il modulo firmato si conserva nel fascicolo personale.