CODICE ETICO

EDILGAS S.R.L.

Rev.	Data	Redatto	Verificato	Approvato
00	05/05/2026	Comitato Guida Parità di Genere	Comitato Guida	Direzione Legale Rapp.

1. Premessa

EDILGAS S.r.l. è una società di costruzioni operante nella realizzazione di reti di distribuzione del gas, dell'acqua e di infrastrutture sotterranee. Il presente Codice Etico raccoglie i principi e i valori che ispirano l'attività dell'azienda in tutti i rapporti, interni ed esterni.

Il Codice è approvato dall'organo amministrativo e costituisce parte integrante del Sistema di Gestione aziendale (Qualità, Ambiente, Sicurezza, Parità di Genere UNI/PdR 125:2022). Il suo rispetto è condizione necessaria per ogni rapporto di lavoro, collaborazione, fornitura o partnership con EDILGAS.

2. Destinatari

Sono tenuti al rispetto del Codice:

- I componenti dell'organo amministrativo e i soci.
- Dirigenti, impiegati e operai a qualsiasi titolo (tempo indeterminato, determinato, somministrato, stagisti).
- Consulenti, professionisti esterni e collaboratori.
- Fornitori, subappaltatori e partner commerciali.

3. Riferimenti normativi

- Costituzione della Repubblica Italiana (artt. 1, 3, 37, 41).
- D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità (e L. 162/2021).
- D.Lgs. 9/04/2008, n. 81 – Testo Unico salute e sicurezza sul lavoro.
- D.Lgs. 24/2023 – Tutela del segnalante (whistleblowing).
- L. 197/2022 – Legge di Bilancio 2023 (decontribuzione parità di genere).
- Reg. (UE) 2016/679 (GDPR) – Protezione dei dati personali.
- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.
- CCNL Edilizia Confapi Aniem applicato.

4. Missione e valori

EDILGAS realizza opere e reti di distribuzione sicure, durature e di qualità, ponendo al centro le persone, la legalità, la sicurezza e la parità di genere.

Valori fondanti:

- Persona e dignità: rispetto di ogni persona nei suoi diritti e nella sua identità.
- Legalità e integrità: rispetto di leggi, regolamenti e contratti; onestà e trasparenza.
- Parità di genere e inclusione: pari opportunità, equità retributiva, non discriminazione.
- Sicurezza: tutela della salute e dell'incolumità sul lavoro.
- Qualità e miglioramento continuo.
- Riservatezza e tutela delle informazioni.
- Sostenibilità ambientale e sociale.

5. Principi generali

Legalità.

EDILGAS opera nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle norme tecniche applicabili. Non sono tollerate condotte volte ad aggirare la normativa, anche se a vantaggio dell'azienda.

Pari opportunità e non discriminazione.

È respinta ogni discriminazione basata su sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, etnia, religione, opinioni, condizioni personali, disabilità o stato di salute. Selezione, retribuzione, formazione, valutazione e promozioni avvengono su criteri oggettivi di competenza e merito.

Tutela dell'ambiente di lavoro.

EDILGAS garantisce un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e libero da abusi fisici, verbali, digitali, molestie sessuali, mobbing e atteggiamenti vessatori.

Conciliazione vita-lavoro.

Sono promosse misure di flessibilità (orario, smart working/telelavoro ove compatibile), tutela della genitorialità e iniziative di welfare aziendale.

Salute, sicurezza e ambiente.

La salute e la sicurezza sul lavoro sono valori primari, anche con riferimento ai rischi differenziati per genere. EDILGAS riduce l'impatto ambientale delle proprie attività, in particolare nei cantieri.

Concorrenza leale e trasparenza.

EDILGAS opera secondo principi di leale concorrenza e trasparenza, in particolare nelle gare di appalto pubbliche e private.

6. Rapporti con i collaboratori

- Selezione e assunzione basate su competenze e attitudini; job description neutre; in colloquio è vietato porre domande relative a matrimonio, gravidanza, intenzioni genitoriali, situazione familiare o credo.
- Sviluppo professionale, mobilità interna e formazione aperti a tutto il personale senza distinzioni; iniziative di leadership a sostegno del genere meno rappresentato.
- Retribuzione conforme al CCNL applicato, con equità a parità di mansione, livello e competenze; analisi annuale del gender pay gap e rapporto biennale ex L. 162/2021.
- Pieno riconoscimento dei diritti di maternità, paternità e congedi parentali; piani di rientro e mantenimento del ruolo, divieto di demansionamento.
- Linguaggio gentile, rispettoso e neutrale nella comunicazione interna ed esterna.

7. Rapporti con clienti, fornitori e Pubblica Amministrazione

- Clienti: comunicazioni complete e veritiere, rispetto di qualità, sicurezza e tempi.
- Fornitori e subappaltatori: selezione su criteri oggettivi; richiesta di impegno scritto al rispetto del presente Codice e della Politica di Parità di Genere.
- Pubblica Amministrazione: rapporti improntati a legalità, trasparenza e correttezza; divieto di promesse, offerte o erogazioni di denaro o utilità per influenzare indebitamente decisioni pubbliche.

- Sindacati e RLST: dialogo trasparente nel rispetto dei contratti collettivi.
- Comunità locali: contributo allo sviluppo del territorio, in particolare su parità di genere, formazione tecnica e sicurezza.

8. Conflitto di interessi, regali e anticorruzione

- È fatto obbligo di evitare situazioni di conflitto, anche potenziale, tra interessi personali e interessi aziendali; eventuali situazioni vanno comunicate alla Direzione.
- Non sono ammessi regali, omaggi o ospitalità che eccedono il valore simbolico o le ordinarie prassi commerciali; è vietato accettare od offrire denaro o utilità a pubblici ufficiali.
- È vietata ogni forma di corruzione, attiva o passiva, e qualsiasi pagamento di facilitazione.
- EDILGAS osserva la normativa antiriciclaggio e adotta presidi per prevenire utilizzi illeciti dell'attività aziendale.

9. Riservatezza, dati personali e patrimonio aziendale

- Le informazioni acquisite per ragioni di servizio sono trattate con riservatezza, anche dopo la cessazione del rapporto.
- Il trattamento dei dati personali è conforme al GDPR e alla normativa nazionale.
- I beni e gli strumenti aziendali sono utilizzati con diligenza, esclusivamente per fini lavorativi.
- Sono tutelati i diritti di proprietà intellettuale propri e di terzi.

10. Segnalazioni (whistleblowing)

EDILGAS mette a disposizione un canale interno di segnalazione, conforme al D.Lgs. 24/2023, che consente di segnalare in forma anonima e protetta violazioni del Codice, discriminazioni, molestie, conflitti di interesse, frodi, episodi di corruzione e ogni altra condotta rilevante.

Le segnalazioni sono ricevute e gestite dalla Direzione e dal Comitato Guida per la Parità di Genere. È garantita la riservatezza dell'identità del segnalante e il divieto di atti ritorsivi nei suoi confronti. Le modalità operative sono descritte nella procedura aziendale dedicata.

11. Sistema sanzionatorio

La violazione del Codice costituisce inadempimento contrattuale e comporta, in funzione della gravità:

- Per i dipendenti: sanzioni disciplinari previste dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori, fino al licenziamento per giusta causa.
- Per dirigenti: provvedimenti proporzionati, fino alla risoluzione del rapporto.
- Per amministratori: provvedimenti di competenza dell'organo amministrativo e dell'assemblea.
- Per fornitori, consulenti e partner: applicazione delle clausole risolutive contrattuali, risoluzione del contratto e diritto al risarcimento del danno.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto del contraddittorio, della proporzionalità e della normativa vigente.

12. Diffusione, formazione e aggiornamento

- Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale e consegnato a tutti i Destinatari interni.
- Nei contratti con fornitori e partner è richiamato l'obbligo di rispetto del Codice.
- Nel programma di on-boarding dei nuovi assunti è previsto un modulo dedicato.
- Sono pianificati interventi formativi periodici su parità di genere, prevenzione molestie, sicurezza, anticorruzione, privacy e whistleblowing.
- Il Codice è riesaminato almeno ogni tre anni e a fronte di modifiche significative della normativa o dell'organizzazione.

Approvato dall'organo amministrativo di EDILGAS S.r.l. in data 06/05/2026.