

SAFITAL S.r.l.

Codice Etico

Sommario

PREMESSA	4
A CHI SI RIVOLGE IL CODICE?.....	4
SCOPO DEL CODICE.....	4
LA SOCIETÀ.....	4
PRINCIPI GENERALI	5
Osservanza delle leggi	5
Responsabilità	5
Imparzialità	5
Trasparenza e onestà	5
Tutela della persona e valorizzazione delle risorse umane	5
Economicità, efficienza ed efficacia	6
Tutela della salute e della sicurezza	6
Salvaguardia dell’ambiente	6
Riservatezza	7
CRITERI DI CONDOTTA	7
Conflitto di interessi	7
Rapporti con i soggetti apicali	7
Rapporti con i clienti e i fornitori.....	8
Rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o relativi a rapporti di carattere pubblicitario	8
Gare di appalto	9
POLITICHE DEL PERSONALE	9
Salute e sicurezza	9
Beni aziendali.....	9
Regali, omaggi e altre utilità	10
Riservatezza e gestione delle informazioni	10
Obblighi di informazione	10
Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	10
Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti.....	11
Divieto di fumo	11
Obblighi dei terzi destinatari	11
MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO DI	
 COMPORAMENTO	11

Diffusione del Codice Etico	11
Violazioni del Codice Etico.....	11
Segnalazioni	12

PREMESSA

Nel recente contesto di crescente attenzione alle normative di prevenzione della corruzione e degli illeciti che possono coinvolgere le società, Safital S.r.l. (di seguito Società o Safital), ha ritenuto fondamentale adottare il presente Codice Etico e di Comportamento (di seguito “Codice” o “Codice Etico”), con l’obiettivo di definire con chiarezza l’insieme dei valori e delle responsabilità aziendali.

A CHI SI RIVOLGE IL CODICE?

Le disposizioni del Codice Etico si applicano al personale dipendente, al Consiglio di Amministrazione e si estendono, per quanto compatibili, ai terzi destinatari, ossia ai fornitori, ai consulenti e a chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con Safital (di seguito collettivamente individuati come i “terzi destinatari”).

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle norme disciplinari e dei principi contenuti nel presente Codice, ispirando ad essi i loro comportamenti aziendali quotidiani.

Essi sono tenuti altresì, a tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità e a rapportarsi in modo trasparente e corretto.

SCOPO DEL CODICE

Il presente Codice Etico di comportamento ha lo scopo di indirizzare eticamente l’agire di Safital e dei suoi esponenti; le sue disposizioni sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per i comportamenti di tutti coloro che partecipano all’organizzazione imprenditoriale della Società.

Il Codice Etico espone quindi i valori aziendali, individuando al contempo l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità nei confronti di qualsiasi interlocutore interno alla Società al fine di mantenere un più elevato livello dei propri standard qualitativi e di ridurre al minimo gli elementi di disfunzione che causano disservizio.

L’osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di Safital. La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con Safital e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall’art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro e dai codici disciplinari adottati da Safital.

LA SOCIETÀ

Safital S.r.l. è attiva dal 2003 nel settore delle opere pubbliche nel campo delle infrastrutture stradali, specializzandosi per la fornitura e posa in opera di barriere di sicurezza stradale e di barriere antirumore. Operando con i principali enti pubblici nell’ambito delle infrastrutture stradali,

la Società ha maturato uno straordinario livello di specializzazione, consolidando un'eccellente efficienza nella gestione tecnica ed operativa del cantiere.

PRINCIPI GENERALI

Osservanza delle leggi

Safital svolge la propria attività nel pieno rispetto della Legge e di tutte le disposizioni normative e ne promuove la conoscenza, fornendo adeguato supporto ai propri dipendenti.

È fatta richiesta a tutti i dipendenti e agli altri destinatari, durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, di collaborare al fine di respingere condotte illecite come la truffa, la corruzione, la falsa comunicazione di dati aziendali ed in genere ogni pratica illegale.

Ogni attività non conforme alla Legge, anche se possibile fonte di rilevanti profitti, è da intendersi espressamente vietata.

Responsabilità

Tutte le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti, nello svolgimento della propria funzione o incarico, si ispirano al principio della responsabilità che deriva dal proprio ruolo e dalla propria funzione, dal momento che l'assunzione di responsabilità è alla base di qualunque comportamento che possa definirsi etico.

Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con tutti i portatori d'interessi, Safital evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

Trasparenza e onestà

Al fine di realizzare il principio della trasparenza, tutti i destinatari del presente Codice si impegnano a fornire le dovute informazioni, sia all'interno che all'esterno della Società, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale e scritta di facile e immediata comprensione. Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Safital può giustificare una condotta disonesta.

Tutela della persona e valorizzazione delle risorse umane

La Società si impegna a tutelare l'integrità psichica e fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità, evitando che gli stessi possano subire condizionamenti o disagi. I dipendenti saranno, pertanto, tenuti a collaborare al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e a non porre in essere atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno.

È vietata ogni forma di discriminazione basata sul genere, la razza, la lingua, le condizioni personali e sociali, l'età, il credo religioso e politico e opera nel rispetto dei principi di libertà, dignità della persona e rispetto delle diversità.

Safital tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane quale imprescindibile fattore di successo per l'azienda e, sulla base dei criteri di merito, si adopera al fine di favorire la piena realizzazione professionale dei propri dipendenti. A tal proposito l'azienda intende stimolare il lavoro di squadra, la critica costruttiva, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali.

Nel caso di una riorganizzazione aziendale, Safital salvaguarda il valore delle risorse umane prevedendo, qualora sia necessario, azioni di formazione integrativa e/o di riqualificazione professionale.

Economicità, efficienza ed efficacia

La gestione dell'attività d'impresa è improntata ai criteri di economicità, efficienza ed efficacia, con l'obiettivo di fornire un servizio di qualità, attraverso il perseguimento, da parte di tutti, della migliore performance.

Tutela della salute e della sicurezza

Safital cura e ritiene sua preoccupazione principale l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, pertanto, assicura condizioni di lavoro che siano massimamente rispettose della dignità individuale e si preoccupa di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

La Società dunque, definisce misure idonee al fine di tutelare e garantire la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori. È compito dell'azienda provvedere alla formazione necessaria in ordine alle tematiche di cui sopra. si impegna a renderli consapevoli delle corrette modalità operative, che ciascuno è tenuto a rispettare.

Salvaguardia dell'ambiente

Safital considera l'ambiente un bene primario da salvaguardare nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile e della normativa applicabile. La politica ambientale di Safital nasce dalla consapevolezza del ruolo strategico che la propria missione ha nello sviluppo sostenibile del territorio e che l'ambiente rappresenta un vantaggio competitivo in un mercato sempre più attento alla qualità dei servizi.

La Società si impegna, pertanto, a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di protezione ambientale.

Riservatezza

La Società assicura il rispetto della normativa sulla privacy e la riservatezza delle informazioni di cui è in possesso.

Tutte le informazioni che riguardano dati dei clienti devono considerarsi riservate, limitate agli scopi aziendali e non possono essere divulgate arbitrariamente a terzi, o utilizzate per ottenere vantaggi personali di qualunque genere.

CRITERI DI CONDOTTA

Conflitto di interessi

Il dipendente deve mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività di Safital. Nell'ipotesi in cui sorgano situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto e ne dà tempestiva comunicazione al proprio diretto superiore che ne valuta l'effettiva presenza e rilevanza. In generale è fatto divieto di adottare condotte atte a trarre vantaggio dalla propria posizione al fine di favorire sé stessi o terzi, a danno o a svantaggio della Società.

Il dipendente nello svolgimento della propria attività a favore di Safital non può:

- svolgere attività lavorative a favore di società concorrenti;
- prestare, senza il consenso della Società, propria attività professionale a favore di aziende concorrenti in qualità di consulente, di collaboratore, di membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;

Deve essere, in ogni caso, evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi e all'immagine della Società.

Rapporti con i soggetti apicali

All'organo amministrativo, ai componenti del Collegio Sindacale, ai dirigenti, ai procuratori generali e speciali e, in genere, ai componenti degli organi sociali (soggetti apicali) è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel Codice Etico.

È fatto altresì obbligo ai soggetti apicali di agire nell'assoluto rispetto della suddivisione gerarchica dei ruoli e della ripartizione di funzioni e competenze. I soggetti apicali devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta in Safital.

Ad essi è altresì richiesto di assumere un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che Safital fornisce e di agire, in quanto tali, nell'esclusivo interesse della Società.

I soggetti apicali devono agire in modo informato ed adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo Statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze; essi sono responsabili verso la Società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri.

Rapporti con i clienti e i fornitori

Nei rapporti con i clienti, Safital adotta criteri di condotta ispirati ai principi di professionalità e competenza, disponibilità e correttezza, al fine di garantire relazioni trasparenti e una comunicazione che sia il più chiara e immediata possibile.

La scelta del fornitore avviene esclusivamente attraverso criteri di selezione e valutazione oggettivi e modalità trasparenti. Al personale addetto alla selezione e alla gestione dei fornitori, è richiesto di accertare tutti gli elementi utili al fine di qualificare il fornitore sotto il profilo della sua idoneità tecnico-professionale.

L'osservanza del Codice Etico da parte dei soggetti terzi (fornitori, consulenti, etc) integra l'obbligo di conformarsi ai doveri di buona fede, correttezza e diligenza sia nella fase delle trattative, che nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società.

In caso di violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona, Safital avrà la facoltà di prendere opportuni provvedimenti fino alla risoluzione del rapporto contrattuale con il fornitore.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione e/o relativi a rapporti di carattere pubblicistico

Safital si interfaccia principalmente con amministrazioni appaltanti, pertanto è fondamentale che, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i dipendenti si ispirino alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non tentino di porre in essere condotte che, anche implicitamente, siano idonee a compromettere l'integrità e la reputazione dell'azienda.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o quelli aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

Safital vieta nel modo più assoluto qualunque forma, anche non manifesta, tesa a cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata.

In ogni caso, nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri paesi, Safital si impegna a:

- non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari;
- non offrire omaggi, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- non sollecitare od ottenere informazioni riservate che compromettano l'integrità o la reputazione della Società.

Gare di appalto

Durante le gare d'appalto, Safital agisce secondo i principi di lealtà e correttezza professionale, sia nei confronti dell'amministrazione appaltante, che delle altre imprese concorrenti.

È vietato qualsiasi "comportamento anticoncorrenziale", inteso come qualunque comportamento ingannevole, sleale o fraudolento, contrario al principio della libera concorrenza.

La Società chiede la collaborazione di tutti al fine di segnalare all'amministrazione affidante qualsiasi tentativo da parte di altri concorrenti, o interessati, atto a turbare il regolare svolgimento della gara di appalto e/o dell'esecuzione del contratto.

Lo stesso vale per qualsiasi richiesta, pretesa, o condotta sospetta avanzata dai dipendenti dell'amministrazione appaltante, o da chiunque possa influenzare le decisioni relative alla gara, alla stipulazione o all'esecuzione del contratto.

POLITICHE DEL PERSONALE

Salute e sicurezza

La gestione operativa di Safital è improntata a criteri di salvaguardia ambientale e di efficienza, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

Il Personale deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Ognuno è tenuto a porre la massima cura e attenzione per la sicurezza propria e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni.

Per questo è indispensabile sostituire ogni condotta anche potenzialmente rischiosa, con una condotta il più diligente possibile.

Safital si assume la responsabilità di impartire chiare ed adeguate istruzioni ai lavoratori, garantendo la loro costante formazione.

È previsto un apposito sistema sanzionatorio nei confronti di coloro che non rispettano le disposizioni impartite per la tutela della sicurezza sul lavoro.

Beni aziendali

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà aziendale.

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni. Safital, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

Regali, omaggi e altre utilità

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività di Safital.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a Safital.

Nei paesi in cui è d'uso offrire doni a clienti o ad altri, la Società potrà agire in tal senso nel solo caso in cui questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre e comunque nel rispetto delle leggi applicabili, degli usi commerciali e dei codici etici – se conosciuti – delle aziende o degli enti con cui Safital ha rapporti.

Riservatezza e gestione delle informazioni

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze, impegnandosi ad utilizzarle esclusivamente per lo svolgimento della propria attività lavorativa ed evitando, con il proprio comportamento, di rivelare informazioni di proprietà della Società che non siano ancora divenute di dominio pubblico. Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy; egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli e porre in essere ogni cura per evitare l'indebita diffusione delle informazioni.

Safital tutela inoltre la privacy del personale dipendente, secondo le norme vigenti in materia e a tal proposito, la Società si impegna a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere Safital.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Safital esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti. Sono considerati come tali atteggiamenti volti a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio (di qualunque genere) nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Ciascun dipendente deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti, o che sortiscano analogo effetto e di consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Saranno equiparati ai casi precedenti, gli stati di dipendenza cronica da alcool e stupefacenti, che abbiano incidenza sulla prestazione lavorativa e che possano turbare il normale svolgimento della stessa.

Divieto di fumo

Safital si impegna a garantire la sicurezza e la salute dei propri dipendenti anche attraverso i divieti di fumare nei luoghi nei quali ciò possa generare pericolo per la sicurezza delle persone e la salubrità degli ambienti.

Inoltre, in base all'art. 51 della legge 3/2003 è vietato fumare nei locali chiusi, ad eccezione di:

- ✓ quelli privati non aperti al pubblico o ad utenti;
- ✓ quelli riservati ai fumatori e come tali contrassegnati.

Obblighi dei terzi destinatari

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti, agenti e mandatari della Società.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO DI COMPORTAMENTO

Diffusione del Codice Etico

L'Organismo di Vigilanza procede alla diffusione del Codice Etico presso i destinatari secondo le seguenti modalità:

- ✓ affissione all'albo aziendale;
- ✓ distribuzione del Codice Etico a tutti i dipendenti;
- ✓ pubblicazione sul sito web.

Violazioni del Codice Etico

La grave e/o persistente violazione delle norme del Codice Etico da parte dei suoi destinatari lede il rapporto di fiducia instaurato con Safital e può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, il risarcimento del danno e, nei casi di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Rispetto ai lavoratori dipendenti l'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile; il sistema sanzionatorio deve essere conforme con quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, dalle specifiche normative di settore, ove esistenti, dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari aziendali.

I comportamenti messi in atto da terze parti in contrasto con i principi previsti dal presente Codice Etico potranno essere, infine, sanzionati con la risoluzione del contratto, ai sensi dell'art. 1453 del Codice Civile e con richiesta di risarcimento degli eventuali danni procurati.

Segnalazioni

Tutti i destinatari, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare, verbalmente o per iscritto, e in forma non anonima eventuali inosservanze del presente Codice Etico e ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.

Safital tutela gli autori delle segnalazioni contro le eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito di comportamenti non corretti, mantenendone riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.