

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di SPECCHIA SERVICES S.r.l. il

Sommario

1. Premessa

- 1.1 Il valore del Codice Etico
- 1.2 Applicazione e diffusione del Codice Etico
- 1.3 Destinatari e ambiti di applicazione
- 1.4 Processi di controllo

2. CODICE ETICO

TITOLO I

I PRINCIPI ETICI E GLI OBIETTIVI

TITOLO II

CONDOTTA DEI DIPENDENTI

TITOLO III

RAPPORTI CON IL MERCATO E LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

TITOLO IV

VIOLAZIONI DEL CODICE

TITOLO V

TENUTA DI INFORMATIVA CONTABILE E GESTIONALE

TITOLO VI

VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

1. PREMESSA

1.1 Il valore del Codice Etico

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da Specchia Services S.r.l. per definire i principi e i valori di etica aziendale che riconosce, accetta, condivide e applica, e l'insieme di responsabilità che la stessa, nonché i propri collaboratori, assumono nei rapporti interni ed esterni.

Nel presente Codice, con l'indicazione di Specchia o La Società, si intende Specchia Service S.r.l.

I principi generali del presente Codice Etico fanno riferimento innanzitutto alla Costituzione italiana: ne riconoscono lo statuto di legge fondamentale dello Stato quale imprescindibile riferimento valoriale dell'attività di Specchia.

Si evidenzia che il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte dalla Società.

1.2 Applicazione e diffusione del Codice Etico

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per Specchia è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della società stessa, fattori indispensabili per il successo dell'azienda.

Ogni amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore di Specchia è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne per quanto di competenza carenze e inosservanze.

Specchia si impegna a diffondere e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per La Società, anche attraverso la pubblicazione sul sito aziendale, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

Per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, Specchia si impegna ad introdurre clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la presa visione, l'adesione ed il rispetto dei principi enunciati nel presente Codice Etico.

Specchia promuove il controllo del rispetto delle prescrizioni del Codice Etico quale pratica virtuosa a garanzia del lavoro dei singoli e della operatività dell'azienda.

Il presente Codice integra il quadro normativo cui la Società è sottoposta sotto un duplice profilo.

CODICE ETICO

TITOLO I

I PRINCIPI ETICI E GLI OBIETTIVI

1. ATTIVITA' ECONOMICA

La Società ha l'obiettivo di svolgere in piena autonomia la propria attività diretta al perseguimento del proprio oggetto sociale. Essa intende agire tutelando in ugual modo i propri interessi economici ed il lavoro e l'attività dei propri dipendenti e collaboratori, nel pieno rispetto di tutti i principi contenuti nella Costituzione della Repubblica italiana. A questo fine essa ha diffuso fra i propri dipendenti e operativi la conoscenza in particolare del D. lgs. 231/2001 per gli scopi che essa persegue.

2. LIMITAZIONI

La Società riconosce i valori contenuti sia nella Costituzione della Repubblica italiana che nei Trattati istitutivi dell'Unione Europea che nella Dichiarazione Universale dei diritti dell'uomo e quelli della Dich. Europea e pertanto riconosce di voler svolgere la propria attività in funzione anche della utilità sociale, senza arrecare danno alla sicurezza e nel pieno rispetto dei principi della leale competizione imprenditoriale.

I rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto nonché essere aperti alla verifica e basati su informazioni corrette e complete.

3. IMMAGINE

La Società tutela il proprio nome e la propria immagine come elementi distintivi della stessa e componenti essenziali del proprio patrimonio.

4. PRINCIPIO DI LEALTÀ E DI FEDELITÀ

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei suoi dipendenti. In tal senso, l'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi, senza la preventiva autorizzazione scritta della Società di appartenenza;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

Infine tutti i dipendenti devono considerare il rispetto delle norme del Codice di condotta come parte essenziale delle obbligazioni contrattuali nell'ambito del rapporto di fiducia e di fedeltà.

5. PRINCIPI DI IMPARZIALITÀ E CONFLITTI DI INTERESSI

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli della Società o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa.

Nei rapporti tra la Società e terzi, i Destinatari devono agire secondo norme etiche e legali. I rapporti devono essere gestiti senza ricorrere a mezzi illeciti. Sono esplicitamente proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali per sé o per altri.

È fatto obbligo di riferire, al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno se soggetto terzo, qualsiasi informazione che possa far presumere una situazione di potenziale conflitto con gli interessi della Società.

6. INFORMAZIONI RISERVATE E TUTELA DELLA PRIVACY

Le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono alla Società, non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate, generalmente o specificatamente.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo sono considerate informazioni riservate: i progetti di lavoro, le informazioni riguardo al know-how ed ai processi tecnologici, le operazioni finanziarie, le strategie operative, le strategie di investimento e di disinvestimento, i risultati operativi, i dati personali dei dipendenti e le liste di clienti, fornitori e collaboratori.

Inoltre, anche nel rispetto della legislazione a tutela della privacy, i Destinatari si devono impegnare a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

7. TUTELA E CENTRALITÀ DELLA PERSONA

La Società svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle loro mansioni, si impegnano ad una conduzione delle proprie attività che si fondi sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

I rapporti tra dipendenti della Società devono essere improntati ai principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone. In particolare, non

devono essere fatte discriminazioni o ritorsioni per ragioni di nazionalità, di credo religioso, di appartenenza politica e sindacale, di lingua e di sesso. In tal senso ciascun Destinatario deve attivamente collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

Tutto questo in conformità con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU.

I rapporti tra i diversi livelli di responsabilità devono svolgersi con lealtà e correttezza, nel rispetto del segreto d'ufficio. I responsabili delle unità organizzative devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta con obiettività ed equilibrio, curando adeguatamente il benessere e la crescita professionale dei propri collaboratori. A loro volta tutti i dipendenti devono prestare la massima collaborazione verso i loro responsabili, osservando con diligenza le disposizioni di lavoro loro impartite.

8. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Specchia si impegna ad evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro.

Per molestie si intendono:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

9. ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

Specchia richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della dignità e della salute di tutti.

Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando incidono sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

Specchia si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

10. TUTELA AMBIENTALE

I Destinatari, nello svolgimento delle loro funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e protezione ambientale e promuovono, inoltre, una conduzione delle proprie

attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente. La società è certificata ISO 14001.

11. PRINCIPIO DELLA CONCORRENZA LEALE

La Società tutela il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi.

12. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

L'azienda ha creato ed implementato un sistema di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro conforme alla normativa vigente ed adeguato ai rischi connaturati alla attività lavorativa dei propri dipendenti e considera prioritario il valore della sicurezza nello svolgimento della attività lavorativa presso le proprie Sedi.

13. TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, siano esse umane, materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti nonché dell'utilizzo delle stesse in modo proprio e conforme all'interesse sociale.

Nessuno dei beni e delle risorse di proprietà della Società deve essere utilizzato per fini diversi da quelli indicati dalla Società stessa.

TITOLO II

CONDOTTA DEI DIPENDENTI

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Titolo regola i comportamenti che debbono essere tenuti in occasione di ogni fase dei procedimenti relativi ad appalti, negoziazioni e contratti sia con imprese fornitrici di beni della Società sia con tutti i clienti della stessa, come meglio descritto al Titolo III.

2. BUONA FEDE CONTRATTUALE E RISERVATEZZA

Ciascun dipendente o collaboratore ha l'obbligo di riservare, a parità di condizioni economiche e di qualità, uguale trattamento a parità di condizioni alle imprese che vengono in contatto con la Società e pertanto si astiene e chiede ai suoi operativi di astenersi dall'accordare prestazioni o trattamenti che non siano normalmente accordati ad altri. Il dipendente o il collaboratore non ritarda né affida ad altri il compimento di proprie attività. Il dipendente o il collaboratore non

diffonde né utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio e mantiene con particolare cura la riservatezza inerente il patrimonio costituente il know how aziendale.

3. CONFLITTO DI INTERESSI

Il dipendente o il collaboratore si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri e si astiene in ogni caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Devono essere evitate attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli di Specchia.

Qualora vi sia una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto e deve informare senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere conflitto di interessi, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare un conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia, o di conoscenti, in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa in modo che si possa creare un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorativa, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- l'esercizio in proprio un'attività in concorrenza con quelle della azienda, anche attraverso i familiari;
 - l'accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Specchia.

4. BENEFITS

È fatto divieto ai dipendenti o collaboratori di ricevere, per sé o per altri, regali od altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, da fornitori o clienti.

5. ESECUZIONE DEI CONTRATTI

Nella fase di esecuzione dei contratti i dipendenti e i collaboratori hanno l'obbligo di negoziare le condizioni contrattuali con oggettività, la quale deve essere documentata, e la relativa contabilizzazione deve essere conclusa nei tempi previsti dalla legge.

6. DOVERI DEI DIRIGENTI

I dirigenti sono tenuti ad osservare tutti gli obblighi previsti dalla legge e quelli sopra specificati per i dipendenti e collaboratori e sono tenuti altresì a vigilare, adottando i controlli necessari, con periodicità adeguata alla tipologia di attività da verificare.

7. AMBIENTE E SICUREZZA

La Società è consapevole dell'esistenza di specifiche norme che regolano l'ambiente e il territorio al fine di prevenire l'inquinamento del suolo, dell'aria e dell'acqua e a tutelare la salute dell'uomo e la sicurezza pubblica. Il rispetto di dette norme è uno specifico dovere di tutti i dipendenti e collaboratori della Società.

Specchia riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori e la tutela dell'ambiente quali obiettivi prioritari, da mantenersi quotidianamente con una politica aziendale orientata a realizzare gli investimenti necessari.

Tutti i dipendenti sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

La Società si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, con una adeguata politica aziendale, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

Le attività di Specchia sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

Riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, Specchia pone la tutela ambientale quale presupposto nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma e valutando gli impatti ambientali dei servizi offerti. Tutti i processi produttivi sono svolti nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile. Per l'azienda un'attività virtuosa è quella che non si limita a fare lo stretto necessario per adempiere agli obblighi di legge ma che affronta gli ambiti più delicati e a rischio con la volontà di innovare e trovare soluzioni sempre più rispettose per l'ambiente.

8. DISCIPLINA

Il dipendente più alto in grado al quale sia affidata la gestione del personale della Società, o chi ne svolge in concreto le funzioni anche senza qualifica dirigenziale, ha l'obbligo di curare la conoscenza del presente Codice da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, di assumere le misure perché lo stesso venga osservato e di svolgere periodiche riunioni di verifica sul rispetto delle norme comportamentali qui previste.

9. INOSSERVANZA

La violazione dei doveri previsti nel presente Codice comporta l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi o individuali.

TITOLO III

RAPPORTI CON IL MERCATO E LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le disposizioni del presente Titolo regolano la condotta della Società nei confronti di soggetti esterni alla organizzazione aziendale, e cioè di fornitori (professionisti compresi), clienti, concorrenti ed Enti pubblici.

2. CORRETTEZZA E BUONA FEDE

La Società agisce nel rispetto non soltanto delle vigenti norme di legge, ma anche dei principi di correttezza e buona fede nei confronti dei propri interlocutori, siano essi imprese o privati o Pubbliche Amministrazioni.

3. CONCORRENZA

La Società riconosce per comportamento anticoncorrenziale qualsiasi comportamento o pratica d'affari ingannevoli, fraudolenti o sleali o comunque contrari alla libera concorrenza o altrimenti lesivi delle regole di mercato.

4. RAPPORTI CON ENTI PUBBLICI O LORO ORGANI E CON IL SISTEMA BANCARIO

Nel partecipare a gare d'appalto e a qualsiasi procedimento coinvolgente Pubbliche Amministrazioni e nel richiedere l'accesso a qualsiasi forma di finanziamento la Società si astiene da qualsiasi tentativo di influenzare impropriamente i dipendenti dell'ente interessato e da qualsiasi pratica volta a ottenere benefici in violazione di leggi o regolamenti, curando di utilizzare documenti e notizie assolutamente rispondenti al vero.

TITOLO IV

VIOLAZIONI DEL CODICE

Specchia si impegna all'adozione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volti ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti di ciascuna di esse e di tutti i rispettivi dipendenti e collaboratori, prevedendo - ove del caso e fermo il rispetto della disciplina applicabile - specifici sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni. La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali. Nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del contratto di lavoro, se posta in essere dal dipendente, ovvero alla interruzione del rapporto, se posta in essere da un soggetto terzo.

I dipendenti segnalano tempestivamente alla Società o al suo Organismo di Vigilanza, eventualmente anche per il tramite del superiore gerarchico:

- eventuali violazioni o induzioni alla violazione di norme di legge o regolamento, di prescrizioni del presente Codice, di procedure interne;
- ogni irregolarità o negligenza nella tenuta della contabilità, nella conservazione della relativa documentazione, nell'adempimento degli obblighi di reportistica contabile o gestionale interna. La Società svolge le necessarie verifiche in ordine alle segnalazioni pervenute, al fine di accertare i fatti e di promuovere le iniziative più opportune, ivi inclusa la proposta di irrogazione nei confronti dei responsabili di misure sanzionatorie, quando applicabili e secondo le modalità previste da legge, accordi collettivi, contratti.

Nessuna conseguenza negativa deriva in capo a chi abbia in buona fede effettuato una segnalazione. È in ogni caso assicurata la riservatezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge.

TITOLO V

TENUTA DI INFORMATIVA CONTABILE E GESTIONALE

Ogni atto od operazione, di qualsiasi tipo, posto in essere dai Destinatari, si dovrà basare su un'adeguata documentazione ed essere ragionevolmente verificabile.

Le informazioni che confluiscono nei "report" periodici e/o nella contabilità, sia generale che analitica, devono attenersi ai principi di trasparenza, correttezza, completezza e accuratezza.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della informativa e della documentazione di supporto sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, se dipendente, ovvero al referente interno, se soggetto terzo.

TITOLO VI

VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di Specchia ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

È fatta salva la facoltà, in capo alla società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.