

Codice Etico di Italcost S.r.l. aprile 2015

Sommario

1. Introduzione	3
2. Divulgazione	5
3. Aggiornamento.....	6
4. I contenuti	8
4.1 Valori sociali	8
4.2 Norme sul conflitto d' interessi	9
4.3 Rapporti con le risorse umane	10
4.4 Rapporti con la collettività	12
4.5 Rapporti con l'ambiente.....	14
4.6 Contabilità	15
5. Sanzioni	16
5.1 Segnalazioni delle violazioni.....	16
5.2 Linee guida del sistema sanzionatorio	16

1. Introduzione

I principi e le disposizioni del presente Codice costituiscono doveri generali di diligenza, lealtà, correttezza e buona fede che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative ed i comportamenti nell'ambiente di lavoro, la cui osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Italcost S.r.l. (successivamente indicata semplicemente come la Società ovvero come Italcost), in particolare Italcost si attiene ai principi di:

- Legalità;
- Responsabilità
- Correttezza
- Riservatezza.

A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti della Società sia interni che esterni.

La Società, inoltre, nell'ambito della propria attività, garantisce il rispetto dei principi di libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità, garantendo pari opportunità e ripudiando ogni discriminazione personale basata su: sesso, razza, lingua, condizioni sociali, politiche e religiose.

La Società svolge la propria attività in osservanza delle leggi e regolamenti vigenti a tutela della salute, della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel rispetto della tutela dell'ambiente.

Gli obiettivi ed i valori appena enunciati, non possono essere disgiunti dal rispetto delle leggi, norme e regolamenti e da comportamenti dove il raggiungimento del fine aziendale non sia in contrasto con comportamenti eticamente allineati e veda una

gestione rispettosa delle risorse comunque impegnate per la Società, vertici, preposti , dipendenti e tutti coloro che collaborano con Italcost

Per quanto sopra, è introdotto il presente “Codice Etico” (successivamente indicato come Codice), che detta i principi e le regole generali alle quali Italcost - intesa come società, dirigenti, impiegati, operai e/o soggetti con cui intercorrono contratti di collaborazione – deve attenersi nello svolgimento della propria attività.

Il Codice Etico enuncia l’insieme dei diritti, dei doveri e le responsabilità della Società nei confronti di tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori, consulenti, azionisti, istituzioni, collettività).

Ogni risorsa umana della Società, sia essa membro del consiglio di Amministrazione o dei sindaci, con funzione di vertice, ovvero, dirigenti, o dipendenti, collaboratori esterni e consulenti è tenuto, nell’esercizio delle proprie funzioni, svolte anche in rappresentanza della Società presso terzi, al rispetto delle norme contenute nel presente Codice.

Il presente codice viene adottato da Italcost ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231 del 2001.

2. Divulgazione

La Società contestualmente all'emanazione del Codice Etico, si impegna alla sua diffusione (e periodico aggiornamento), sia nell'ambito della propria struttura diretta sia nei confronti dei soggetti che con Italcost intrattengono contratti di collaborazione; si adopererà altresì alla messa a disposizione di ogni possibile strumento che ne favorisca la piena applicazione, allo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme, alla valutazione dei fatti ed alla conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie, riportate nel seguito del presente codice e nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).

Gli impegni descritti nel presente Codice Etico, devono essere conosciuti ed osservati da tutti, anche dai fornitori, dai collaboratori, dai consulenti e da tutti i soggetti con cui la Società viene a contatto nell'ambito dell'attività svolta.

Italcost deve astenersi dall'iniziare o mantenere rapporti con soggetti esterni che non intendano osservare i principi contenuti nel presente documento.

In nessun caso, il perseguimento di interessi o vantaggi per la Società, può giustificare una condotta illecita o non conforme ai principi enunciati nel presente documento.

3. Aggiornamento

L'Organismo di Vigilanza, istituito secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001, ha il compito – tra le incombenze ad esso affidate dal citato Decreto - di vigilare sul rispetto, l'applicazione, l'adeguatezza e l'aggiornamento dei principi etici enunciati nel presente documento.

In particolare dovrà:

- ✓ monitorare le iniziative relative alla conoscenza e comprensione del Codice;
- ✓ vigilare sull'effettiva applicazione del Codice Etico aziendale, verificando la coerenza tra i comportamenti concretamente tenuti dai singoli ed i principi, le norme e gli standard generali di comportamento previsti in detti documenti;
- ✓ analizzare le proposte di revisione del Codice;
- ✓ proporre all'Organo Amministrativo le modifiche e le integrazioni del Codice;
- ✓ ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- ✓ formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione del Codice Etico.

Per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione del presente documento, il personale della Società potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

Eventuali segnalazioni, anche orali o in forma anonima, di violazione o sospetto di violazione del Codice Etico sono riportate all'Organo di Vigilanza, che provvederà ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organo di Vigilanza garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni al fine di evitare qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

L'Organismo di Vigilanza indica nella sua relazione al Consiglio di Amministrazione:

- ✓ le verifiche condotte sul funzionamento e l'osservanza del Codice;

- ✓ le eventuali violazioni del Codice Etico emerse in conseguenza delle segnalazioni o della sua attività di controllo;
- ✓ i suggerimenti ritenuti opportuni.

Le competenti funzioni aziendali, su iniziativa del Consiglio di Amministrazione, definiscono i necessari provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

4. I contenuti

4.1 Valori sociali

In relazione al contesto in cui la Società opera, si richiamano i valori che ispirano l'attività della Italcost, in particolare:

a) *Rispetto delle leggi*

La Società opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure previste dai protocolli interni, rifuggendo dal ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere i propri obiettivi statuari ed economici.

b) *Rispetto delle diversità*

La Società evita nei rapporti con gli interlocutori ogni discriminazione relativa all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle credenze politiche e religiose.

c) *Rispetto del principio di correttezza*

La Società si impegna a perseguire i principi etici comunemente accettati nella conduzione degli affari: imparzialità, correttezza, trasparenza e lealtà. Il principio di correttezza implica il rispetto, da parte di tutti, nell'adempimento delle proprie funzioni, dei diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nell'attività lavorativa e professionale.

Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle opportunità, della privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196) e del decoro.

Il principio implica, altresì, il rifiuto di qualsiasi situazione che crei arbitrarie discriminazioni nei confronti del personale, nonché conflitti d'interesse fra ciascun lavoratore e la Società.

d) *Rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio*

Nell'ambito dell'attività professionale non si devono porre in essere comportamenti consistenti nell'utilizzazione, trasformazione od occultamento di capitali di provenienza illecita. Con riferimento a tali comportamenti, costituisce reato la sostituzione od il trasferimento di denaro, beni od altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero il compimento, in relazione a tali beni, di altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa.

f) *Rispetto del principio di trasparenza e lealtà*

I principi di trasparenza e lealtà implicano l'impegno di tutti a fornire le dovute informazioni in modo chiaro, frequente e completo, adottando per le comunicazioni sia verbali che scritte espressioni di facile ed immediata comprensione da parte del soggetto a cui le informazioni stesse sono indirizzate.

I principi implicano, altresì, la verifica preventiva della veridicità e della ragionevole completezza, oltreché della chiarezza, delle informazioni comunicate all'esterno e all'interno.

4.2 Norme sul conflitto d' interessi

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della Società si ha un conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle attività siano in conflitto di interessi.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, rappresentiamo di seguito situazioni di conflitto di interessi:

- a) Interessi economici e finanziari di un dipendente e/o un suo familiare nelle attività di Italcost.

- b) Utilizzo della propria posizione aziendale o delle informazioni/conoscenze acquisite nel proprio lavoro per perseguire interessi personali.
- c) Accettazione di denaro, favori, utilità da persone o aziende che intendano entrare in rapporti di affari con Italcost.

Sorge conflitto di interesse anche nel caso in cui un familiare presti lavoro per un fornitore, un cliente o un concorrente di Italcost o abbia un significativo interesse finanziario in essi; l'interesse finanziario viene considerato significativo se:

- il dipendente o familiare possiede una quota del capitale;
- l'investimento rappresenta una quota del patrimonio totale del dipendente o familiare.

Sono considerati familiari i coniugi, i fratelli, le sorelle, i genitori, i parenti acquisiti, i figli, i conviventi.

Tutti i casi che possono causare un conflitto di interessi anche potenziale devono essere messi a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza ed avere l'approvazione da parte dei vertici della Società.

4.3 Rapporti con le risorse umane

Le Risorse Umane sono viste come un patrimonio inalienabile, al centro delle attenzioni - e strategiche rispetto al raggiungimento degli obiettivi - della Società.

In merito a quanto esposto, si evidenziano i seguenti comportamenti/prerogative.

4.3.1 Che riguardano la Italcost, la quale:

- riconosce la centralità delle risorse umane nella ricerca dei fattori di successo;
- tutela e valorizza le risorse umane di cui si avvale e rispetta i diritti dei lavoratori;
- si impegna a formare le proprie risorse in modo da condividere i principi del Codice Etico e facilitare il rispetto dei medesimi a tutti i livelli;

- assume il personale con regolare contratto di lavoro, sottoponendogli il presente Codice Etico ed esigendo il rispetto di quanto in esso previsto; pertanto, ogni soggetto verrà, quindi, esaurientemente informato riguardo:
 - le caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
 - gli elementi normativi e contributivi del contratto;
 - la normativa e le procedure in uso presso Italcost.

Inoltre, Italcost:

- ha cura dell'integrità fisica e morale del suo personale e si impegna a creare e mantenere condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro salubri e sicuri;
- raccoglie e tratta i dati personali, sensibili e non, dei propri dipendenti e delle persone fisiche e/o giuridiche con le quali intrattiene relazioni o rapporti, in armonia con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di tutela dei dati personali.

4.3.2 Che riguardano i preposti, i dipendenti, i collaboratori esterni ed i consulenti, i quali:

- sono tenuti alla conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della loro funzione;
- hanno l'obbligo di astenersi da comportamenti contrari ai principi del Codice Etico e delle norme richiamate;
- sono tenuti a collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- devono confermare per iscritto di aver ricevuto copia del presente documento impegnandosi contestualmente a rispettare le linee guida ivi indicate;
- devono rendere noti tutti i conflitti d'interesse, reali o potenziali, e discuterli con il proprio superiore;

- devono richiedere l'approvazione di un'attività, svolta nonostante un conflitto reale o apparente (per fare ciò dovranno argomentare i motivi a giustificazione ed allegando la necessaria documentazione);
- devono contribuire personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri.

Inoltre ai citati:

- sarà vietato prestare servizio sotto gli effetti derivanti dall'abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o sostanze che producano analoghi effetti;
- sarà fatto obbligo di proteggere e tenere in buono stato i beni avuti in affidamento e contribuire alla protezione dell'intero patrimonio della Società;
- sarà consentito utilizzare i locali, le attrezzature, i macchinari, i sistemi di proprietà esclusivamente per lo svolgimento dell'attività di competenza e/o per scopi autorizzati espressamente dal management della Società;
- sarà raccomandata la massima attenzione al fine di non rivelare informazioni riservate.

4.4 Rapporti con la collettività

La Società pur agendo in un ambito strettamente privatistico, è consapevole di eventuali ripercussioni sul contesto esterno, derivanti da propri comportamenti o dai comportamenti del personale dipendente ai vari livelli, collaboratori esterni e consulenti.

Per quanto esposto, si evidenziano i seguenti comportamenti/prerogative.

4.4.1 Che riguardano la Italcost, la quale:

- è consapevole dell'importanza della propria attività per lo sviluppo economico, sociale e per il benessere generale della collettività;

- è consapevole delle sue responsabilità nel fornire servizi, nel rendicontare l'attività alla Pubblica Amministrazione e nel gestire denaro pubblico;
- si impegna ad informare correttamente la collettività in merito alla propria attività istituzionale;
- non eroga contributi, vantaggi o altre utilità a partiti politici ed organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa applicabile;
- rifugge il ricorso a comportamenti consistenti nell'utilizzazione, trasformazione od occultamento di capitali di provenienza illecita;
- non ammette, in alcuna forma, regali che possano essere interpretati come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolti ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad Italcost. Qualsiasi contributo aziendale che possa essere considerato una donazione deve essere preso in esame dall'Organismo di Vigilanza, cui compete di decidere se esso è conforme o meno alle leggi vigenti ed al presente Codice Etico;
- non ammette atti di corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia commessi direttamente dagli Organi Amministrativi (Amministratori, Sindaci), da Dirigenti, impiegati, operai e, in generale, da dipendenti di Italcost, sia commessi tramite soggetti che agiscono per conto di Italcost in Italia ed all'estero;
- si impegna a non divulgare notizie o commenti falsi e/o tendenziosi.

4.4.2 Che riguardano i preposti, i dipendenti, i collaboratori esterni ed i consulenti, i quali:

- non devono commettere atti di corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione (ciò riguarda sia gli appartenenti agli Organi Amministrativi

(Amministratori, Sindaci), da Dirigenti, impiegati, operai e, in generale, da dipendenti di Italcost, sia commessi da soggetti che agiscono per conto di Italcost in Italia ed all'estero);

- si impegnano a non divulgare notizie o commenti falsi e/o tendenziosi.

4.5 Rapporti con l'ambiente

La Italcost ritiene il rispetto dell'ambiente uno degli obiettivi prioritari nello svolgimento della propria attività, che deve essere svolta senza ricadute negative per l'ambiente di lavoro e per il contesto ambientale in cui è collocata Italcost.

Per quanto esposto, si evidenziano i seguenti comportamenti/prerogative:

4.5.1 Che riguardano la Italcost, la quale:

- prevede l'impiego responsabile delle proprie risorse, con comportamenti e conseguenti investimenti finalizzati a mettere i dipendenti nelle condizioni di operare in ambienti e situazioni conformi e rispettosi della normativa in vigore in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- opera nel rispetto degli adempimenti, gli standard e le misure richieste dal quadro normativo sul controllo dei pericoli di incidenti rilevanti (Decreto Legislativo 17 agosto 1999, n. 334, e sue modifiche, integrazioni e norme attuative);
- indirizza le scelte strategiche di investimento e finanziarie nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica avendo come traguardo uno sviluppo sostenibile con particolare riguardo ai diritti delle generazioni future.

4.5.2 Che riguardano i preposti, i dipendenti, i collaboratori esterni ed i consulenti, i quali:

- sono tenuti al rispetto delle direttive emanate in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

- devono rispettare, condividendole, le scelte strategiche di investimento e finanziarie finalizzate all'ambiente e alla tutela della salute pubblica, che hanno come obiettivo uno sviluppo sostenibile con particolare riguardo ai diritti delle generazioni future.

4.6 Contabilità

La contabilità Aziendale è fondata sulla verità, accuratezza e completezza delle informazioni e dei fatti aventi rilevanza contabile. Tutti i Soggetti, per quanto di loro competenza, sono tenuti a collaborare affinché i fatti di gestione siano tempestivamente e correttamente recepiti nella contabilità. Per ogni operazione è conservata una adeguata documentazione in modo da consentire la registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione dei livelli di responsabilità. All'uopo, sono utilizzate tutte le procedure per la corretta protocollazione, archiviazione ed identificazione della documentazione contabile in modo da consentire l'efficace esercizio dei controlli interni. Le registrazioni contabili devono riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I movimenti finanziari effettuati dalla Società devono essere preventivamente autorizzati dai Vertici aziendali.

Specifici protocolli, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti, potenziali, impatti negativi sulla situazione aziendale, sono ispirati dal presente Codice e sono predisposti – e opportunamente integrati e modificati – a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull'azienda ed il sistema di controllo esistente, nonché la sua effettiva adeguatezza.

5. Sanzioni

L'osservanza del presente Codice costituisce per tutti i Soggetti parte essenziale nei rapporti assunti con la Società. L'osservanza delle norme e dei principi comportamentali contenuti nel presente Codice è pertanto parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile. La violazione delle norme del Codice da parte dei Soggetti che non rivestono la qualifica di dipendenti, potrà costituire inadempimento delle obbligazioni assunte con la Società, con possibili conseguenze sia di natura contrattuale che extra-contrattuale.

5.1 Segnalazioni delle violazioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel presente Codice e nei protocolli annessi, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del presente Codice e delle procedure interne.

Peraltro a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

5.2 Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel codice e nelle procedure previste dai protocolli interni potrebbe compromettere il rapporto fiduciario tra Italcost ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori e partner.

Le violazioni del presente Codice Etico operate dal personale dipendente: dirigenti, quadri, impiegati e operai, comportano le sanzioni previste dal C.C.N.L. degli "Addetti dell'industria chimica settore lubrificanti e GPL", mentre per i Dirigenti opereranno le previsioni del C.C.N.L. Dirigenti Industria.

Tali violazioni saranno, dunque, perseguite dalla Società in modo incisivo, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, a prescindere dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui le stesse costituiscano reato.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengano rapporti con la Società. A tale scopo Italcost provvede a diffondere il presente codice e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione (che nei casi più gravi potrebbe comportare il licenziamento per mancanza, ex art. 52, punto A, del C.C.N.L. degli "Addetti dell'industria chimica settore lubrificanti e GPL") e sulle modalità e procedure di irrogazione.

L'azienda, al fine di tutelare la propria immagine e salvaguardare le proprie risorse non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o che rifiutino di attenersi ai valori ed ai principi previsti da questo Codice Etico ed attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai protocolli annessi.