



NOLEGGIO AUTOGRÙ
TRASPORTI LEGALI / ECCEZIONALI

F.lli SANDRI SRL

36050 BELVEDERE DI TEZZE (VI)
VIA NAZIONALE, 2 - TEL. 0424 86.10.81 - FAX 0424 56.17.01

E - mail: info@autogrusandri.it - www.autogrusandri.it

CODICE ETICO AZIENDALE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23 dicembre 2009

Sommario

Premessa

1. **0.1 Obiettivi**
2. **0.2 Adozione**
3. **0.3 Diffusione**
4. **0.4 Aggiornamento**

Parte I

Regole di comportamento

Sezione I - Rapporti con l'esterno

1. **1.1 Competizione**
2. **1.2 Relazioni**
 1. **1.2.1 Con gli interlocutori esterni**
 2. **1.2.2 Con i clienti e committenti**
 3. **1.2.3 Con i fornitori**
4. **1.3 Ambiente**

Sezione II - Rapporti con i collaboratori

1. **2.1 Lavoro**
2. **2.2 Sicurezza e salute**

Parte II

Modalità di attuazione

1. **3.1 Prevenzione**
2. **3.2 Controlli**
3. **3.3 Sanzioni**

Premessa

0.1 Obiettivi

L'Impresa F.LLI SANDRI S.R.L. è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese. L'impresa crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali. A tal fine l'impresa ha deciso di adottare il presente codice etico per adeguare il proprio assetto organizzativo al generale principio generale di corretta amministrazione al fine di orientare e ancora sempre più con maggior attenzione ed impegno l'attività aziendale al pieno e totale rispetto della legge.

0.2 Adozione

Questo Codice etico è stato adottato dall'Impresa con verbale del CDA del 23 dicembre 2009. Attraverso l'adozione del Codice l'Impresa si è data l'insieme delle regole:

- di condotta nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente, con i quali l'Impresa rapporta la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i componenti della medesima siano essi apicali o subordinati nonché i collaboratori esterni, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni ivi compresi i subappaltatori e fornitori;
- di organizzazione e gestione dell'Impresa, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi con e per l'Impresa nelle accezioni sopra riportate.

0.3 Diffusione

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore dell'Impresa anche attraverso una sua doverosa pubblicazione sul sito internet della stessa quale mezzo ritenuto di massima diffusione al fine di rappresentare all'esterno l'espressione ed il coinvolgimento etico dell'agire aziendale in funzione del pieno rispetto e perseguimento della legalità in ogni sua evidenza ed espressione nella vita aziendale. Ciascun collaboratore dell'Impresa è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; l'Impresa vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

0.4 Aggiornamento

Con *delibera del Consiglio di Amministrazione* il Codice può essere modificato ed integrato, anche e soprattutto sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organo di Vigilanza nominato in adempimenti degli obblighi previsti dal Dlgs. 81/2008.

PARTE I

Regole di condotta aziendale

Sezione I

Rapporti con l'esterno

1.1 Competizione

L'Impresa crede nella libera e leale concorrenza ed indirizza le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza e l'efficacia. L'Impresa ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Impresa e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale dell'Impresa ed è vietata ad ogni soggetto che per essa o con essa agisca. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse dell'Impresa può giustificare un condotta dei vertici come dei subordinati o dei collaboratori o consulenti dell'Impresa che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice. In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti l'Impresa e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

1.2 Relazioni

1.2.1. Con gli interlocutori esterni.

I rapporti dell'Impresa con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità. In particolare i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal D.P.C.M. 28 novembre 2000 (Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni). Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività, procedura prassi ed altro. Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte anche indirette di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori. L'impresa non eroga contributi, vantaggi o altre utilità a partiti politici e/o alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

1.2.2. Con i clienti e i committenti

L'Impresa impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente. Nei rapporti con la clientela e la committenza l'Impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale. Nel partecipare alle gare di appalto l'Impresa valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza del proprio come dell'altrui personale con cui si abbia a rapportarsi e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie. La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale. L'impresa ricorre al contenzioso

solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione anche in un preferibile ambito conciliativo. Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

1.2.3 Con i fornitori

Le relazioni con i fornitori dell'Impresa, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte dell'Impresa. L'impresa si avvale di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice dagli stessi conosciuto ed accettato.

1.3 Ambiente

Le attività produttive dell'impresa sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale. Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi l'Impresa effettua o si cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne gli eventuali danni. L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

Sezione II

Rapporti con i collaboratori

2.1 Lavoro

L'Impresa riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro. Tutto il personale è assunto dall'Impresa con regolare contratto di lavoro. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa. L'Impresa favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche e soprattutto attraverso lo svolgimento di iniziative formative, informative, di verifica e financo disciplinari, iniziative tutte rivolte al perseguimento degli obiettivi aziendali in tema di standard qualitativi e di sicurezza in costante monitoraggio e verifica.

2.2 Sicurezza e salute

L'Impresa garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili. L'Impresa svolge la propria attività secondo criteri e condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica oltre che un ambiente di lavoro salubre e sicuro ed a tal fine ha dotato un sistema integrato di sicurezza e qualità in costante verifica e monitoraggio. L'Impresa si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti ed impegnandosi a non concedere e/o risolvere subappalti nei confronti di terzi che tengano condotte in violazione della normativa cogente in tema di salute e sicurezza.

PARTE II

Modalità di attuazione

3.1 Prevenzione

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, l'Impresa adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per l'Impresa. In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa l'Impresa adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea e provata capacità e competenza. In relazione all'estensione dei poteri delegati, l'Impresa adotta ed attua modelli di organizzazione, gestione e controllo che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio oltre che reprimere le eventuali non conformità comportamentali che comunque potrebbero verificarsi.

3.2 Controlli

L'Impresa adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce nell'impresa, per l'Impresa alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

3.3 Sanzioni

L'osservanza da parte del personale apicale come dei dipendenti subordinati dell'Impresa delle norme dettate nel qui presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale apicale come di quello dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge in ordine alla loro contestazione e all'erogazione dell'eventuale provvedimento disciplinare volto alla sanzione e repressione della non conformità rilevata.