

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE
CODICE ETICO

Sommario

1. Premessa.....	2
2. Ambito di applicazione e finalità	2
3. Considerazioni di carattere generale sui principi etici.....	3
4. Selezione dei Dipendenti, Collaboratori e Fornitori	5
5. Rapporti con i Clienti, Istituzioni Pubbliche, Enti terzi e Concorrenza.....	6
6. Gestione della proprietà intellettuale e riservatezza.....	7
7. Conflitto di interessi.....	7
8. Prevenzione degli infortuni e tutela della salute	8
9. Attività di natura privata.....	8
10. Miglioramento continuo.....	9

N° revisione	Data	Modifiche apportate
00	21.12.2017	Prima Emissione
01	30.05.2018	Revisione per implementazione del M.G.O.
02	01.06.2019	Revisione per modifiche RSPP
03	23.12.2019	Revisione generale

	Redatto da	Verificata da	Approvata da
Funzione			DL
Nome	Manuela Porta <small>Il Legale Rappresentante (Dott.ssa Porta Manuela Caterina)</small>	Manuela Porta <small>Il Legale Rappresentante (Dott.ssa Porta Manuela Caterina)</small>	Manuela Porta <small>Il Legale Rappresentante (Dott.ssa Porta Manuela Caterina)</small>
Firma			

1. Premessa

C.I.S.A. Compagnia Italiana Strade Asfalti S.r.l., d'ora in avanti semplicemente CISA, è un'azienda impegnata nel settore della pavimentazione ed impermeabilizzazione stradale, con particolare riferimento alle costruzioni di strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, metropolitane.

Mission dell'Azienda è rendere un servizio altamente qualificato ed innovativo attraverso l'eccellenza della produzione, ma con particolare attenzione ai temi della sicurezza sul lavoro, dell'ambiente e della sostenibilità.

Il risultato economico cui la società mira, che rappresenta uno strumento indispensabile per la realizzazione degli obiettivi aziendali, è utile altresì a mantenere inalterate qualità ed affidabilità, elevando al contempo la reputazione di CISA in termini di responsabilità sociale ed etica, tale da determinare fidelizzazione dei clienti, fiducia dalle Istituzioni, credito, disponibilità di risorse economiche e professionali, ed in sintesi, maggiore sviluppo imprenditoriale.

Nel perseguire la strada dello sviluppo e della crescita, l'azienda non può prescindere dalla piena e consapevole collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nell'attività – soci, dipendenti, collaboratori, fornitori – costruita intorno al profondo rispetto delle norme, e sostenuta da inderogabili convincimenti di carattere etico, pur nella ricerca del giusto ed equilibrato profitto.

Per questo CISA considera le proprie risorse umane, al pari della qualità della produzione, elemento primario di competitività, sì da tutelarne e promuoverne il valore, nel rispetto delle opinioni personali di ciascuno.

2. Ambito di applicazione e finalità

Scopo del presente documento - denominato CODICE ETICO - è quello di definire le regole generali nel rapporto tra CISA e i propri dipendenti, collaboratori e, in generale, qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto dell'azienda, in modo che sia assicurata uniformità di trattamento e di comportamento, pur nel rispetto di differenti qualifiche, mansioni e trattamenti economici, al fine di prevenire situazioni che potrebbero negativamente incidere nei rapporti interni e nelle relazioni che CISA intrattiene con i suoi clienti, fornitori o con terzi.

Fine del presente codice etico è anche quello di indicare linee guida comportamentali che rispecchino principi di correttezza, trasparenza, responsabilità e professionalità su cui si fonda l'operato aziendale, richiamando ciascuno ad un comportamento individuale da cui l'Azienda in termini di immagine e prospettive future non può prescindere, nella consapevolezza che il *modus operandi* di tutte le professionalità coinvolte nella filiera produttiva, ne condiziona in maniera determinante il successo e la affermazione nel mercato.

In definitiva, il presente documento vuole trasmettere a tutti il seguente messaggio: sentirsi partecipi e responsabili del processo aziendale nel quale si è coinvolti, apre prospettive e dinamiche altrimenti irraggiungibili.

Il Codice Etico, in quanto approvato dall'Assemblea dei soci di CISA, costituisce altresì uno strumento utile cui ricorrere per sanzionare azioni scorrette, passibili di provvedimenti disciplinari.

Esso è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati, ed è comunque disponibile in copia presso gli uffici aziendali.

Il presente Codice – che è parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs n. 231/01 adottato dalla Società – può essere revisionato e modificato in qualsiasi momento dalla Direzione aziendale, tenendo conto dell'evoluzione normativa, dell'esperienza acquisita con la sua applicazione, e del contributo ricevuto da dipendenti, collaboratori, terzi.

3. Considerazioni di carattere generale sui principi etici.

La condotta di ciascun addetto contribuisce in modo fondamentale al successo dell'attività svolta da CISA, di conseguenza ad aggregare significativo valore al servizio erogato al Cliente, cui deve essere sempre orientata ogni iniziativa, rappresentando la sua soddisfazione, l'obiettivo finale da raggiungere.

In ragione di ciò, da ciascun collaboratore, l'Azienda si attende costantemente un atteggiamento moralmente e professionalmente irreprensibile, adeguato agli obiettivi che la società si è prefissata e persegue.

Tutto ciò deve in pratica tradursi in un comportamento:

- a) leale, ovvero deontologicamente corretto, improntato all'onestà intellettuale, ispirato alla trasparenza, al rispetto delle regole ed alla riservatezza, alla tutela del patrimonio aziendale, del Cliente o dei terzi, al rispetto delle regole di concorrenza, e sempre rispettoso nei confronti dei colleghi di lavoro, superiori o sottoposti;
- b) discreto, ovvero costantemente attento alla cultura e ai valori espressi nei luoghi ove CISA operi, con salvaguardia dei principi ivi presenti, dell'ambiente e delle attività che vi si svolgono, sempre orientato a privilegiare le scelte tecniche più sicure e meno invasive anche dal punto di vista dell'eco sostenibilità.
- c) imparziale, ovvero adottando soluzioni ottimali al fine di mantenere il maggiore equilibrio possibile tra le parti coinvolte, nel rispetto degli impegni assunti dall'Azienda, senza differenze nell'erogazione del servizio, discriminazioni legate alla razza, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle convinzioni morali e religiose dei destinatari;
- d) dinamico, ovvero attento e capace di interpretare le esigenze di cambiamento di CISA, dei suoi Clienti e di tutti i soggetti con cui intrattiene rapporti di lavoro, nonché disponibile ad un continuo aggiornamento professionale;
- e) versatile, ovvero pronto ad adattarsi alle differenti condizioni in cui si opera, e capace di proporre soluzioni alternative, mutuando esperienze anche da settori apparentemente non affini;
- f) tenace, ovvero costantemente concentrato sugli obiettivi da raggiungere, flessibile nelle modalità di erogazione del servizio e puntuale nel rispetto dei tempi imposti;
- g) autonomo, ovvero capace di operare in autonomia, e, basandosi sulle proprie conoscenze, sulla propria esperienza, sulle proprie capacità di analisi, di stabilire efficaci relazioni con i colleghi, con i Clienti o con terzi; sempre finalizzato al raggiungimento dei risultati che l'azienda persegue, anche nell'ottica di una crescita personale continua;
- h) aperto, ovvero costantemente orientato a considerare il know-how personale e aziendale come un patrimonio comune da condividere, diffondere e valorizzare, pur nel rispetto delle cautele dettate dagli obblighi di riservatezza.

4. Selezione dei Dipendenti, Collaboratori e Fornitori

Il principio in base al quale CISA effettua la selezione del personale è unicamente fondato sulla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, improntato alla massima trasparenza, indipendenza da pregiudizi e discriminazioni (fatte salve comprovate motivazioni operative), in base a criteri il più possibile oggettivi, in cui l'aspetto economico non costituisce elemento prioritario: condivisione dei principi etici, professionalità, livello di istruzione e formazione professionale, esperienza, capacità organizzativa e relazionale, sono gli aspetti che vengono presi in considerazione all'atto della selezione.

Le informazioni richieste e valutate sono strettamente correlate alla verifica degli aspetti professionali e psicoattitudinali, nel rispetto delle norme sulla privacy in vigore.

A tutti i Dipendenti vengono garantite uguali possibilità di crescita e carriera nell'ambito delle rispettive specializzazioni e mansioni, senza discriminazione alcuna; la formazione interna è generalmente effettuata mediante affiancamento a personale più esperto, attivando i percorsi di crescita più opportuni.

CISA ripudia ogni sorta di corruzione, lavoro minorile, lavoro forzato e qualsivoglia forma di discriminazione; allo stesso modo, in nessun caso la Società promuove l'adozione di forme di clientelismo e/o nepotismo nella selezione del personale.

L'accesso a ruoli operativi e responsabilità di funzione è stabilito in considerazione delle competenze (istruzione, formazione ed esperienza) e delle capacità dimostrate; compatibilmente con le esigenze generali dell'organizzazione del lavoro, sono consentite flessibilità che consentano di far fronte a temporanee esigenze personali; viceversa, in ragione della particolare natura del business, compatibilmente con i profili professionali, è richiesta a tutti i Dipendenti e Collaboratori la massima flessibilità nel ricoprire ruoli e mansioni.

È affidato ai competenti responsabili aziendali il compito di valorizzare il tempo di lavoro di tutti i dipendenti e collaboratori, richiedendo prestazioni coerenti con l'organizzazione aziendale.

La ricerca e la selezione dei fornitori esterni, ove necessario ricorrervi, è basata, oltreché sulla condivisione dei principi etici, anche sulla capacità organizzativa e produttiva, sulla solidità

economica, sull'esperienza, sul rispetto dei tempi, senza alcun tipo di preclusione legata a motivi che non siano strettamente operativi.

CISA, convinta che lo scambio di esperienze e conoscenze conducano ad una crescita reciproca, promuove sempre nei confronti dei propri fornitori una forma di collaborazione aperta e trasparente, richiamandosi a chiarezza negli accordi contrattuali, al rispetto di tutte le norme di legge, degli obiettivi e dei tempi. Il rapporto con i fornitori è regolato nel rispetto della leale concorrenza ed è sempre auspicata una costruttiva disamina di tutte le problematiche che possano presentarsi nel corso del rapporto di fornitura.

5. Rapporti con i Clienti, Istituzioni Pubbliche, Enti terzi e Concorrenza

Analogamente, verso i propri Clienti, CISA desidera coltivare rapporti improntati alla resa ottimale del servizio; per raggiungere tale obiettivo l'Azienda si impegna a garantire la massima professionalità in termini di organizzazione, flessibilità, precisione e puntualità.

In un'ottica di salvaguardia dei principi etici fin qui esposti, anche qualsiasi rapporto tra CISA e Istituzioni pubbliche, Partiti politici, Sindacati, Associazioni di categoria o loro rappresentanti dovrà avvenire esclusivamente nel rispetto del più elevato spirito di correttezza e trasparenza, comunque nei limiti e secondo modalità consentite dalla legge, e non finalizzato ad ottenere vantaggi diretti o indiretti per la società od i suoi Clienti.

Qualsiasi corresponsione di tipo economico deve avvenire in modo trasparente, esclusivamente a fronte di comprovate attività svolte ed in modo proporzionato ai servizi resi.

Nei confronti dei clienti non sono ammesse regalie, fatta eccezione per quelle simboliche e di modico valore e comunque nei limiti dei Modelli Organizzativi e di legalità adottati dai singoli clienti.

A nessun dipendente, nell'esercizio del suo ruolo, è consentito mettere in atto azioni o attività nei confronti della clientela, di organi Ispettivi, dell'autorità pubblica e delle Istituzioni, o di qualsiasi soggetto terzo, che si possano configurare come vantaggi o favori di carattere sleale, corruttivo o che in ogni caso pongano la società in posizione di violazione del mercato e delle Leggi vigenti, per nessun motivo e a nessun titolo, sia per conto di CISA sia per interessi personali.

A nessun dipendente è consentito adottare, nell'esercizio delle proprie mansioni, comportamenti finalizzati al raggiungimento di vantaggi o favori personali da parte della clientela.

Anche nei confronti della Concorrenza, infine, la società intende adottare un atteggiamento trasparente e corretto, desiderando misurarsi con il mercato facendo leva esclusivamente sui valori tecnici ed umani espressi dalla propria organizzazione e dalle peculiari competenze dell'impresa.

6. Gestione della proprietà intellettuale e riservatezza

Nell'erogazione dei propri servizi, CISA viene quotidianamente a conoscenza di informazioni, documenti e dati di natura tecnica e commerciale di proprietà dei Clienti, in relazione ai quali, ove richiesto, sottoscrive patti di riservatezza e non divulgazione.

Seppur implicito nel comportamento deontologicamente corretto che ci si attende da ogni dipendente, si rimarca l'assoluto divieto di prelevare, copiare, divulgare, utilizzare dati ed informazioni di qualsiasi natura di proprietà dei Clienti.

Si richiama alla medesima riservatezza nei confronti della proprietà intellettuale (con particolare riferimento alle tecniche di produzione e lavoro) di CISA, rappresentata da documenti cartacei/informatizzati di carattere commerciale e strategico; in particolare è fatto divieto di duplicare documenti aziendali e/o trasferirli all'esterno in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo, se non a seguito di preventiva autorizzazione scritta della Direzione.

Il mancato rispetto di tale riservatezza per la proprietà intellettuale di CISA e dei suoi Clienti comporterà l'avvio dei procedimenti disciplinari previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva applicata, nonché l'eventuale avvio delle conseguenti azioni di rivalsa sul piano civile e penale.

7. Conflitto di interessi

A tutti i dipendenti si richiede di evitare qualsiasi situazione in cui gli interessi personali possano influenzare, limitare, contrastare i principi deontologici ed etici esposti all'interno del presente Codice Etico e possano interferire in qualsiasi modo con la propria capacità di effettuare le scelte più appropriate ed aderenti agli interessi di CISA.

È indispensabile che l'interesse privato di un dipendente (o di un suo correlato) non entri in conflitto con la mansione e l'incarico ricoperto all'interno dell'Azienda, condizionandone indipendenza di giudizio ed operato.

In particolare, non sono ammessi interessi economici di alcun tipo riferibili alle attività svolte da Clienti o fornitori, l'esercizio di attività in concorrenza – in proprio o partecipando al capitale sociale di una società – l'utilizzo improprio di qualsiasi tipo di informazione originata dall'attività svolta presso CISA.

8. Prevenzione degli infortuni e tutela della salute

La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute sono parte integrante del processo produttivo aziendale, e rappresentano pertanto un presupposto da cui le prestazioni non possono prescindere.

Tutti i collaboratori sono tenuti a sostenere CISA nell'implementazione dei provvedimenti in materia di prevenzione degli infortuni e di tutela della salute, per la cui garanzia vanno rispettate tutte le disposizioni vigenti durante lo svolgimento delle attività aziendali.

I superiori sono tenuti a verificare che i propri collaboratori seguano prassi sicure e ad insegnare pratiche di lavoro corrette, impartendo istruzioni e organizzando sessioni di formazione circa il rispetto della normativa in vigore sulla sicurezza del lavoro e sull'utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale.

In caso di incidente, ogni collaboratore è tenuto a prestare un primo soccorso, al meglio delle proprie capacità e sulla base della formazione obbligatoria ricevuta.

9. Attività di natura privata

Sono vietati la vendita di merce e l'esercizio di qualsivoglia attività a fini privati, all'interno del perimetro e negli ambienti aziendali.

È vietato altresì l'utilizzo di macchinari e dispositivi, PC, computer, fotocopiatrici, fax, ecc. per finalità personali. L'utilizzo di telefoni, cellulari (aziendali/privati) e fax è da limitare al minimo indispensabile. L'utilizzo di Internet e delle e-mail è previsto esclusivamente a scopi aziendali.

10. Miglioramento continuo

Al fine di mantenere inalterato nel tempo e, ove possibile, perfezionare il proprio livello di know how tecnico, di efficienza organizzativa ed, in definitiva, di performance, CISA promuove nei confronti di dipendenti, collaboratori e fornitori, una politica di incentivazione al miglioramento continuo, attuando una costante azione di sensibilizzazione e formazione di tutti i soggetti coinvolti.

CISA si aspetta, in risposta, un atteggiamento disponibile ed una reale condivisione dei valori e dei principi cui essa si richiama e che informano la sua azione, nella consapevolezza che il coinvolgimento profondo di tutti sia garanzia di successo per l'azienda e, in ultima analisi, di miglioramento del livello di benessere per tutti coloro che ne sono parte.