SIAV SPA

CODICE DI COMPORTAMENTO ETICO

Rev. 02

Siav SpA		
Via Rossi, 5	+ 39 049 897 9797	C.C.I.A.A.: PD 223442
35030 – Rubano (PD)	+ 39 049 897 8800	Cap. Soc. € 306.780,00
www.siav.it	info@siav.it	C.F./P.IVA e R.I. 02334550288

Prefazione

Siav è una società di sviluppo software e di servizi informatici, nata nel 1989 sulla base delle esperienze tecniche e di marketing dei soci fondatori, con l'obiettivo di proporre le proprie soluzioni in particolari segmenti del mercato informatico, caratterizzati da un elevato know-how e dall'impiego di tecnologie innovative e all'avanguardia. L'attività svolta e le soluzioni sviluppate hanno portato la compagine ad una posizione di assoluta leadership in Italia, nei segmenti di mercato in cui opera.

La reputazione di una società è uno dei suoi beni più preziosi: essa sta a fondamento della competitività che l'azienda riesce a costruire e si basa su valori forti. E' quindi auspicabile che il comportamento quotidiano di ciascuno dei soggetti coinvolti nella vita di **Siav**, corrisponda alle norme contenute in questo **Codice Etico**.

I principi di base contenuti nel presente **Codice** si integrano con le norme civili e penali, cui tutti i cittadini sono tenuti, ivi compresi gli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Il **Codice** illustra, inoltre, le misure che **Siav** intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta, interne ed esterne alla società, da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari. Pertanto i principi contenuti nel presente codice etico prevedono e si estendono ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01.

Siav conferma – anche per mezzo del presente documento – la volontà di gettare le basi di una nuova etica di impresa, per affrontare le sfide che i moderni mercati impongono.

Chi lavora alle dipendenze di **Siav** o con essa collabori o, a qualsiasi titolo, intrattenga rapporti giuridici con la stessa, si impegna a rispettare i principi e le disposizioni contenuti nel presente Codice, nonché nelle altre policies di natura etico-comportamentale comunque adottate dalla Società.

Siav - predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo - garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza del Codice stesso.

Sommario

1. Principi Generali 4

2. Clienti 5

3. Soci 6

4. Risorse Umane 7

5. Fornitori 8

6. Istituti Finanziari e di Credito 9

7. Comunità Civile 10

8. Ambiente 11

9. Pubblica Amministrazione 12

10. Garanti d'attuazione del codice etico 13

11. Modalita' d'attuazione del codice etico 13

11.1 Efficacia del codice verso i soggetti terzi 13

11.2 Valore contrattuale del codice 13

11.3 Criteri di condotta dei vertici aziendali 14

11.4 Obblighi dei responsabili di funzione 14

11.5 Obblighi dei dipendenti 14

12. Provvedimenti aziendali 15

13. Entrata in vigore 15

14. Riferimenti normativi 15

1. Principi Generali

Il presente **CODICE DI COMPORTAMENTO ETICO** contiene i principi fondamentali che ispirano l'attività aziendale e le relazioni che **Siav** intrattiene con i suoi portatori di interesse (stakeholders). I valori fondanti su cui sono costruiti tali principi sono: Correttezza, Onestà e Rispetto. Per Correttezza si intende l'osservanza spontanea delle regole della civiltà di riferimento, dell'educazione, della lealtà ed il conseguente rifiuto della menzogna e del tradimento. Per Onestà si intende l'agire con rettitudine e con giustizia ed in modo coerente con i principi morali comunemente ritenuti validi; conseguentemente l'Onestà ripudia l'inganno e la dissimulazione sotto qualsiasi forma.

Per Rispetto si intende il riconoscimento dei diritti, del ruolo, della dignità, del decoro di persone o cose e la conseguente astensione al recare loro offesa o danno. L'applicazione di questi tre valori di riferimento ha come prima fondamentale conseguenza il rispetto assoluto dei principi morali della civiltà occidentale. In particolare **Siav** garantisce:

- il pieno rispetto dei diritti umani;
- il ripudio della discriminazione di razza, religione, sesso ed estrazione sociale;
- l'assenza di ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e licenziamento;
- l'astensione dall'utilizzo del lavoro minorile.

In secondo luogo, l'applicazione di detti valori comporta l'osservanza del diritto costituzionale italiano e delle leggi e/o dei regolamenti applicabili al settore di esercizio dell'attività, che da esso traggono origine; nonché il rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali, vigenti ove viene collocato il prodotto o prestato il servizio di **Siav**.

L'adozione dei suddetti valori fondanti è coerente con quella che riteniamo essere la prima **mission sociale di un'impresa**: la creazione di valore che ne garantisce durabilità e sviluppo, dal momento che il profitto, inteso come remunerazione del rischio d'impresa e dell'organizzazione dei fattori di produzione, non contrasta con i valori etici di riferimento. Tra di essi esiste, anzi, un rapporto di funzionalità reciproca.

Questo Codice considera rilevanti i seguenti portatori d'interesse:

- clienti;
- componenti della compagine societaria e finanziatori;
- risorse umane (dipendenti, collaboratori e partner);
- fornitori;
- istituti finanziari e di credito;
- comunità civile;
- ambiente;
- pubblica amministrazione.

L'azienda si propone di portare far conoscere il **Codice** a tutti i soggetti sopra elencati, s'impegna al suo periodico aggiornamento ed alla predisposizione degli strumenti che ne favoriscano l'applicazione.

Per promuovere la conoscenza, la condivisione e la diffusione dei principi enunciati, **Siav**, s'impegna ad intrattenere con gli stakeholders rapporti trasparenti, chiari e disponibili al dialogo.

2. Clienti

La correttezza commerciale è il principio cardine che regola il rapporto con la clientela. Si devono porre in atto tutti gli strumenti necessari per comprenderne le esigenze. L'offerta di prodotti e servizi deve essere conforme alla reale capacità produttiva e coerente alle reali necessità del cliente.

Il rapporto commerciale non si esaurisce con la consegna del prodotto o l'erogazione del servizio e il conseguente pagamento del corrispettivo. È quindi opportuno ricercare il dialogo e il confronto con il cliente anche nella fase post-vendita. Il cliente si aspetta costanza di qualità e continuità di produzione.

Per mantenere un rapporto onesto, corretto e rispettoso è necessario fornirgli informazioni tempestive su tutti i fatti che possano compromettere la produzione o modificare l'offerta commerciale. L'azienda, infine, s'impegna a tutelare il principio della concorrenza, non aderendo a cartelli o consorzi che possano pregiudicare il libero mercato.

Siav si impegna:

- ad offrire servizi e prodotti la cui qualità sia garantita ed i cui modi di produzione siano conformi alle normative di settore;
- ad incentivare il dialogo in tutte le forme possibili e predisporre canali di ascolto, quali un numero telefonico o un indirizzo e-mail, per accogliere eventuali proposte, esigenze e richieste;
- a formulare offerte ai clienti che, pur nelle dinamiche competitive, mantengano le caratteristiche di trasparenza e coerenza;
- a verificare la soddisfazione dei propri clienti ed elaborare i dati risultanti per un miglioramento continuo del prodotto e del servizio offerto;
- ad informare tempestivamente i clienti su tutti i fatti aziendali che possano produrre effetti su di loro.

3. Soci

L'obiettivo primario di ogni impresa è la creazione di valore per la generalità dei propri azionisti. Ciascun amministratore e dipendente orienterà il proprio operato al perseguimento di tale obiettivo. È fondamentale che sia garantito a tutti i soci il reale esercizio dei diritti derivanti dalla legge e dallo Statuto.

L'esercizio di tali diritti e doveri è reale solo se i soci sono a conoscenza di tutti i fatti aziendali rilevanti e se viene favorita la più ampia condivisione possibile delle scelte tra tutti loro, pur nel rispetto della singola percentuale di partecipazione. Non è sufficiente che al socio siano fornite informazioni corrette ed esaustive secondo le normative e le prassi contabili: occorre che le stesse siano esposte in modo comprensibile, con dettagli e spiegazioni adeguati alla capacità di lettura di tutta la compagine sociale.

La recente riforma del diritto societario, aumentando la tutela delle minoranze ed ampliando l'autonomia statutaria, rende questa esigenza ancora più stringente.

Siav si impegna:

- a perseguire quale obiettivo primario la creazione di valore per la generalità dei propri azionisti;
- a sviluppare sistemi di controllo interno atti a garantire la correttezza e trasparenza delle registrazioni contabili e finanziarie;
- ad assicurare ai propri azionisti un'informazione costante, tempestiva ed adeguata, per garantire loro la conoscenza dei fatti societari ed il reale esercizio della sovranità dell'assemblea;
- a promuovere il dialogo ed il confronto tra gli azionisti per la più ampia condivisione possibile dell'indirizzo strategico.

4. Risorse Umane

Le risorse umane rappresentano un elemento cruciale per il successo di un'impresa. Le capacità dei singoli individui e il loro grado di coinvolgimento costituiscono un patrimonio intangibile, che non può essere ricostituito in tempi brevi, e uno dei vantaggi competitivi più difficilmente emulabili dai concorrenti.

Il Codice sancisce l'impegno a non discriminare tra le risorse umane in ragione del contratto di lavoro instaurato, sia esso a tempo determinato che indeterminato. Pari considerazione deve inoltre essere garantita a prescindere dalla qualifica, dal ruolo aziendale e dalla mansione svolta.

I rapporti sociali che si creano e si sviluppano in ambito lavorativo influiscono sulla sfera personale ed emotiva di ciascun individuo. L'imprenditore concorre affinché vi sia un clima aziendale sereno che stimoli il dialogo ed il confronto tra i collaboratori, nel rispetto dei doveri lavorativi e delle opinioni personali. È opportuno, inoltre, che siano conciliate le esigenze lavorative con quelle personali, utilizzando gli strumenti di flessibilità introdotti dalla recente riforma e usufruendo delle nuove tecnologie.

Infine, viene posto particolare risalto alla formazione dei dipendenti, strumento necessario per migliorare l'efficacia e l'efficienza del lavoro, ma fondamentale anche per garantire dignità professionale del dipendente all'interno di una "comunità economica" in continua evoluzione.

Siav si impegna*:*

- in attività di formazione professionale;
- a promuovere la comunicazione interna attraverso incontri periodici, giornale aziendale, newsletter o e-mail, allo scopo di raccogliere esigenze e proposte da parte di tutti i collaboratori;
- ad adottare politiche di pari opportunità nell'assunzione, nella formazione, nella carriera, facendo del criterio di merito il principio ispiratore nella gestione dei rapporti con il personale;
- ad evitare e disapprovare forme di discriminazione;
- a favorire la costruzione di un clima aziendale sereno;
- a diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale, al fine di preservarne la salute;
- a rispettare tutte le culture e le religioni;
- ad includere nelle proprie politiche aziendali progetti a favore dell'integrazione dei disabili nel mondo del lavoro;
- a mantenere un comportamento responsabile e coerente anche nelle situazioni critiche, quali ad esempio ristrutturazioni aziendali e fasi di recessione;
- a promuovere occasioni d'incontro e conoscenza fra i dipendenti anche al di fuori dell'ambito lavorativo.

5. Fornitori

Il principio della correttezza commerciale è alla base del rapporto con i fornitori. La continua ricerca della massima efficienza, della competitività, del miglioramento dei prodotti offerti e del successo di un'impresa non può prescindere da uno stretto rapporto di partnership con i propri fornitori. Il prezzo non deve essere l'unico parametro da considerare. Il comportamento etico, la correttezza commerciale, la trasparenza, l'impatto ambientale dei prodotti e dei processi produttivi, sono altrettante variabili da tenere in considerazione nella scelta di un fornitore.

Il fornitore pianifica la propria produzione anche in base all'andamento della nostra attività. Un rapporto commerciale onesto e corretto richiede, quindi, l'attivazione di canali attraverso cui scambiare tempestive informazioni su tutti i fatti che possano compromettere la nostra domanda o modificare la nostra capacità d'acquisto.

L'azienda, infine, si impegna a tutelare il principio della concorrenza, non aderendo a cartelli o consorzi che possano pregiudicare il libero mercato.

Siav si impegna:

- a rispettare gli accordi contrattuali;
- a scegliere e monitorare i fornitori sulla base di valutazioni legate a criteri di efficienza, opportunità, qualità e comportamento etico, evitando pregiudizi e discriminazioni;
- ad emettere ordini e stipulare contratti in modo chiaro e trasparente;
- ad informare tempestivamente i fornitori su fatti aziendali che possano produrre effetti su di loro.

6. Istituti Finanziari e di Credito

Il sistema bancario ed il mercato finanziario sono fondamentali per lo sviluppo delle imprese, soprattutto nella realtà economica del nordest, caratterizzata da una scarsa capitalizzazione.

Il primo fornisce direttamente le risorse finanziarie necessarie al funzionamento dell'attività; il secondo rappresenta il mezzo attraverso il quale coinvolgere i risparmiatori nella propria impresa. In entrambi i casi sono fondamentali la correttezza, la completezza, la trasparenza e la veridicità delle informazioni fornite.

Solo una chiara rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società permette una corretta valutazione dei rischi connessi all'operazione di finanziamento.

Anche nei confronti dei risparmiatori, presso cui gli istituti finanziari possono collocare le obbligazioni, è necessaria l'attivazione di una trasparente comunicazione d'impresa.

Siav si impegna:

- a sviluppare sistemi di controllo interno atti a garantire la correttezza e la trasparenza delle registrazioni contabili e finanziarie;
- ad assicurare un'informazione costante, tempestiva ed adeguata a garantire la comprensione dei fatti societari;
- ad investire le risorse e sviluppare le conoscenze in modo attinente all'attività tipica, continuando a considerare la funzione finanziaria come funzione accessoria al conseguimento dell'oggetto sociale;
- a garantire una chiara comunicazione d'impresa anche nei confronti dei piccoli risparmiatori.

7. Comunità Civile

Il rapporto tra impresa e comunità è caratterizzato dalle relazioni che si instaurano da una parte con il Territorio e dall'altra con le Associazioni.

L'impresa interagisce e condiziona in maniera forte la realtà territoriale in cui si inserisce, la sua vocazione operativa e commerciale, il suo successo e sviluppo. L'attività economica dà impulso alla nascita di nuove iniziative, innescando un processo di imprenditorialità diffusa.

Parimenti, la creazione di distretti economici, la de-localizzazione, l'internalizzazione o l'outsourcing, sono fenomeni che coinvolgono il territorio, generando sollecitazioni a cui la comunità deve rispondere e adattarsi.

È opportuno che la comunità sia tempestivamente informata circa i fatti inerenti il suo tessuto economico e che partecipi alla definizione delle scelte strategiche.

L'impresa è inoltre essa stessa una comunità, portatrice di interessi, valori e cultura. Deve quindi confrontarsi con le altre associazioni ed istituzioni, contribuendo al rapporto dialettico necessario al corretto funzionamento di ogni democrazia rappresentativa.

Siav si impegna:

- a sviluppare la consapevolezza del ruolo dell'impresa nella realtà locale;
- a dialogare con movimenti, associazioni ed istituzioni, considerandoli quali fonti di idee e stimoli per comprendere meglio le esigenze della società civile;
- a promuovere il confronto tra cultura d'impresa e coscienza sociale;
- a partecipare attivamente alla vita delle associazioni di categoria, consapevole dell'importanza del dialogo con altri imprenditori per attuare la "democrazia rappresentativa".

8. Ambiente

I problemi dell'inquinamento, del degrado della natura, del progressivo depauperamento delle ricchezze della Terra rappresentano uno degli aspetti più drammatici dello sviluppo della civiltà industriale. Oggi però c'è una maggiore sensibilità collettiva verso la tutela dei valori ambientali, che si è estesa anche al mondo imprenditoriale.

I principi che ispirano un corretto e rispettoso rapporto dell'impresa con l'ambiente sono principalmente due: il complesso delle risorse economiche, naturali e culturali non è un bene ad uso esclusivo, ma un bene di tutti; un miglior rapporto ambientale oggi è garanzia di qualità della vita delle generazioni future.

Da ciò discende che l'imprenditore deve essere consapevole dell'impatto ambientale del suo fare impresa, dei suoi prodotti e dei suoi insediamenti industriali.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono puntare anche ad ottimizzare quantità e qualità delle risorse ambientali impiegate.

L'imprenditore deve essere consapevole delle conseguenze del ciclo produttivo e dell'impatto ambientale del prodotto offerto. È necessario quindi, ove possibile, studiare forme di riutilizzo, riciclo o smaltimento.

L'azienda è, infine, creatrice di cultura ambientale quando stimola la propria organizzazione ed i propri dipendenti all'ottimizzazione del consumo delle risorse, non solo nella ricerca dell'efficienza e della riduzione dei costi, ma in virtù dell'idea che il comportamento collettivo è anche somma del comportamento individuale.

Siav si impegna:

- a sviluppare sensibilità verso l'ambiente e rispetto degli equilibri ecologici;
- a valutare l'impatto ambientale dei propri processi, prodotti e servizi;
- a ridurre l'impatto ambientale delle risorse utilizzate e delle attività produttive;
- a migliorare la riciclabilità ed il riutilizzo dei propri prodotti;
- a promuovere all'interno dell'azienda comportamenti volti a ridurne l'impatto ambientale;
- a considerare la partecipazione a progetti di riqualificazione ambientale;
- a divulgare, con i mezzi ritenuti più idonei, la propria coscienza ambientale anche allo scopo di innescare comportamenti emulativi nelle altre imprese.

9. Pubblica Amministrazione

La Pubblica Amministrazione influisce sulla vita delle imprese attraverso l'attività di re-distribuzione delle risorse. Per svolgere compiutamente questo ruolo deve avere una visione completa e veritiera della realtà economica. Necessita quindi di informazioni chiare e corrette sulle situazioni patrimoniali, economiche e finanziarie delle aziende. Comportamenti evasivi o non trasparenti creano sperequazioni e distorsioni tali da indurre le Amministrazioni ad adottare misure non coerenti con le esigenze di flessibilità e di sviluppo dell'economia.

L'imprenditore deve osservare tutte le prescrizioni in materia fiscale e tributaria affinché la re-distribuzione delle risorse possa avvenire secondo equità.

D'altra parte l'impiego delle risorse pubbliche deve essere ispirato esclusivamente a principi di efficienza ed efficacia sociale e non a ragioni di opportunità politica. Una corretta relazione tra impresa e Pubblica Amministrazione, infatti, non può prescindere da criteri di reciprocità.

Siav si impegna:

- a sviluppare sistemi contabili e di controllo interno atti a garantire che tutte le transazioni siano correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime, coerenti e congrue;
- ad evidenziare e denunciare eventuali comportamenti scorretti o comunque non conformi alle leggi sia dei propri dipendenti che di quelli pubblici;
- a non abusare del proprio peso nella comunità per esercitare pressioni verso la Pubblica Amministrazione, volte ad ottenere vantaggi estranei all'attività di impresa;
- a dialogare con la Pubblica Amministrazione per affrontare e risolvere insieme i problemi economici e sociali;
- a promuovere il coinvolgimento degli altri imprenditori, delle associazioni di categoria e degli altri soggetti economici, nella definizione di priorità condivise ed aspettative comuni da sottoporre alla Pubblica Amministrazione.

10. Garanti d'attuazione del codice etico

Per la completa osservanza ed interpretazione del **Codice Etico**, il personale può rivolgersi oltre che ai propri superiori diretti, ai membri del **Consiglio di Amministrazione**, che saranno incaricati di svolgere i seguenti compiti:

- promuovere la diffusione del Codice e definire, con l'ausilio delle Funzioni competenti, eventuali procedure operative finalizzate alla riduzione del rischio di violazione del Codice;
- predisporre programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice all'interno dell'Azienda;
- verificare l'effettiva attuazione del Codice e prendere in esame notizie di possibili violazioni dello stesso;
- comunicare all'Amministratore Delegato i risultati di eventuali indagini cui si sia proceduto in relazione a violazioni del Codice, al fine di adottare eventuali provvedimenti sanzionatori e comunque effettuare, ove richiesta, una funzione consultiva nel corso del procedimento disciplinare;
- sottoporre all'Amministratore Delegato iniziative utili per la maggior diffusione e l'aggiornamento del Codice Etico;
- attivare e mantenere un adeguato flusso informativo tra i soggetti interessati (stakeholder);
- presentare al CdA una relazione annuale sullo stato di attuazione del Codice.

11. Modalita' d'attuazione del codice etico

11.1 Efficacia del codice verso i soggetti terzi

Chiunque, agendo in nome o per conto della Società, entri in contatto con soggetti terzi con i quali la Società intenda intraprendere rapporti giuridici o sia con gli stessi tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi riguardanti la loro attività;
- adottare le iniziative di natura interna utili a garantire l'osservanza del Codice, in caso di rifiuto da parte dei soggetti terzi di adeguarsi al Codice o in caso di mancata o parziale esecuzione dell'impegno assunto.

11.2 Valore contrattuale del codice

Il Codice, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dalla Società, deve considerarsi parte integrante dei Contratti di Lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 Cod. Civ.

La violazione di tali disposizioni integrerà quindi un illecito di natura disciplinare e, come tale, potrà essere perseguito e sanzionato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della L. 300/1970; detto illecito comporterà, tra l'altro, il risarcimento dei danni procurati alla Società.

Quanto ai collaboratori, contraenti ed agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione o, comunque, l'adesione alle disposizioni ed ai principi previsti dal Codice rappresentano una *conditio sine qua non* della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra la Società e tali soggetti; le disposizioni approvate costituiscono parte integrante dei contratti stessi.

In ragione di quanto precede, eventuali violazioni da parte dei soggetti terzi di specifiche disposizioni del Codice legittimano il recesso da parte della Società dai rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate *ex ante* come cause di risoluzione espressa del contratto ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ.

La Società demanda al **Consiglio di Amministrazione** la funzione di "Garante" del Codice stesso, con i compiti elencati al § 10.

11.3 Criteri di condotta dei vertici aziendali

I membri del CdA, i dirigenti, i responsabili di Funzione della Società, nonché i Sindaci e i soggetti eventualmente incaricati di svolgere il controllo contabile, sono tenuti al rispetto del presente Codice e ad informare la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità, condividendo consapevolmente la missione della Società.

Spetta ai componenti del CdA dare concreta attuazione ai principi contenuti nel presente Codice, rafforzando la fiducia e la coesione cui si ispira l'operatività aziendale. A tal fine il CdA si ispira ai valori espressi dal Codice anche nella fissazione degli obiettivi di impresa.

Il CdA agisce nella piena consapevolezza di interpretare puntualmente i principi espressi nel presente Codice Etico.

11.4 Obblighi dei responsabili di funzione

Ogni Responsabile di Funzione aziendale ha l'obbligo di:

- riferire tempestivamente al Comitato per il Codice eventuali segnalazioni di violazioni o richieste di chiarimenti avanzate dai dipendenti;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri sotto-posti;
- curare l'osservanza del Codice da parte dei medesimi;
- adoperarsi affinché i dipendenti comprendano che il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- selezionare dipendenti e collaboratori che garantiscano il rispetto dei principi presenti nel Codice;
- impedire qualsiasi forma di ritorsione all'interno delle proprie Funzioni, a danno di lavoratori o collaboratori che abbiano collaborato all'osservanza o all'implementazione concreta del Codice.

11.5 Obblighi dei dipendenti

Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice e delle norme di legge di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- rispettare il Codice ed astenersi da comportamenti contrari a disposizioni e norme in esso contenuti;
- rivolgersi in caso di dubbi ai propri diretti superiori e/o al Comitato preposto per i necessari chiarimenti sulle modalità applicative del Codice o delle normative di riferimento;
- riferire tempestivamente ai propri diretti superiori eventuali notizie in merito a possibili violazioni del Codice, salvo che le irregolarità rilevate coinvolgano lo stesso titolare dell'ufficio; in tal caso le notizie dovranno essere riferite a soggetti sovraordinati al "diretto superiore" coinvolto;
- collaborare con la Società all'interno di indagini volte a verificare ed eventualmente sanzionare possibili violazioni.

12. Provvedimenti aziendali

Il presente documento non è un prontuario di regole: sta nella responsabilità di ciascun soggetto interessato interpretare correttamente i principi in esso enunciati; ciascun dipendente in particolare, potrà consultare il proprio superiore o il responsabile HR per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle direttive di comportamento.

Siav intende sanzionare i comportamenti che risultassero incongruenti e irrispettosi dei valori e dei principi che costituiscono il presente **CODICE ETICO**, secondo la gravità delle infrazioni commesse e dei comportamenti assunti, riservandosi la più ampia tutela dei propri interessi.

13. Entrata in vigore

Il presente **Codice Etico** entra in vigore a partire dal 1 giugno 2008.

Ogni sua variazione o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione.

14. Riferimenti normativi

Il presente Codice fa riferimento alle seguenti norme fondamentali:

- Costituzione Italiana, Codice Civile e Codice Penale;
- Testo Unico delle Imposte e normativa fiscale;
- Legislazione regionale, regolamenti provinciali e comunali;
- Carta Costituzionale dell'Unione Europea;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 10 dicembre 1948;
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e sui diritti fondamentali nel lavoro;
- Disposizioni nell'ambito delle pari opportunità e divieto di discriminazione: art. 37 della Costituzione Italiana; L. 903/1977 e L. 125/1991 (come modificata ed integrata dal D.Lgs. 196/2000) sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro; L. 53/2000 e D.Lgs 151/2001 concernenti i congedi parentali; L. 215/1992 sull'imprenditoria femminile;
- Norme in materia di collocamento obbligatorio: L. 68/1999 (e relativo regolamento di attuazione D.P.R. 333/2000) sull'integrazione lavorativa delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;
- Tutela dei diritti sindacali del lavoratore in azienda: art. 39 della Costituzione Italiana, L. 300/1970 cd. Statuto dei lavoratori;
- Tutela del lavoro minorile: art. 2 del Codice Civile; D.Lgs. 345/1999 riguardante la protezione dei giovani sul lavoro; art. 3 del D.Lgs. 532/1999 in materia di lavoro notturno;
- D.Lgs. 626/1994 sulla salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, aggiornato con D.Lgs. 195/2003 riguardante le capacità e i requisiti professionali richiesti agli addetti e ai responsabili dei sevizi di prevenzione e protezione dei lavoratori;
- D.Lgs.196/2003 cd. Testo Unico sulla Privacy;
- D.Lgs. 22/1997 in materia di rifiuti;
- D.Lgs. 66/2003 concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro.

L'azienda, in un'ottica di ampliamento del suo orientamento verso la Responsabilità Sociale d'Impresa, tiene conto dei principi contenuti nei seguenti documenti internazionali:

- Convenzioni ILO (International Labor Organization) 29 e 105 (lavoro forzato e vincolato);
- Convenzione ILO 87 (libertà di associazione);
- Convenzione ILO 98 (diritto alla contrattazione collettiva);
- Convenzioni ILO 100 e 111 (parità di remunerazione tra lavoratori maschi e femmine per lavoro di valore analogo; discriminazione);
- Convenzione ILO 135 (rappresentanti dei lavoratori);
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (età minima e raccomandazioni);
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (sicurezza e sanità all'occupazione);
- Convenzione ILO 159 (riabilitazione vocazionale e impiego persone disabili);
- Convenzione ILO 177 (lavoro in casa);
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.

Copyright © Siav SpA – Tutti i diritti riservati. Questo documento è protetto da copyright. Nessuna parte di esso può essere modificata, riprodotta o distribuita in qualunque forma o con qualunque mezzo, senza previa autorizzazione scritta di Siav SpA