

The logo for S.I.C.I. s.r.l. features the company name in a bold, blue, sans-serif font. The text is enclosed within a green, stylized oval shape that has a slight 3D effect, with a darker green shadow on the left side and a lighter green highlight on the right side.

S.I.C.I. s.r.l.

Società Internazionale Costruzioni ed Impianti

Il Codice Etico

TRASPARENZA

ORGANIZZAZIONE

CONDOTTA PROFESSIONALE

ESPERIENZA

DETERMINAZIONE

LEALTA'

S.I.C.I. s.r.l.

Sede Legale : Via Mario Gigante 74/L - 80126 Napoli (Na) - Tel: +39 081 5935600 Tel/Fax: +39 081 2422609

Sede Operativa: Via di le Prata, 101/103 - 50041 Calenzano (Fi) Tel +39 055 8811303 Tel/Fax: +39 055 8810350

P.Iva e c.f. 07738041214 - CCIAA REA NA-905921 - Capitale Sociale € 150.000,00 I.V.

info@sicisrl.net - www.sicisrl.net

Scopo del Codice Etico è l'espressione dei principi deontologici e dei valori che la Società S.I.C.I. srl riconosce come propri nello svolgimento delle proprie attività.

All'osservanza del Codice Etico sono tenuti i componenti della Società, gli amministratori, i dipendenti, le Società e professionisti partner ed i collaboratori sia interni che esterni che intrattengano a qualsiasi titolo e scopo rapporti con la S.I.C.I. srl .

Con il presente si intendono dichiarare i Valori ed i Principi che devono essere alla base della propria attività e dei rapporti con Dipendenti, Collaboratori, Clienti, Fornitori, Partners d'affari ed Istituzioni.

Inoltre si intende ufficializzare e fare elemento saliente l'impegno ed il vincolo a comportarsi secondo tali principi.

Al fine di assicurare la corretta applicazione dei Principi qui illustrati viene identificato un Responsabile dell'Etica che provvederà a monitorare l'applicazione del codice da parte degli interessati, accogliere eventuali segnalazioni, segnalare eventuali violazioni del Codice.

La missione della S.I.C.I. srl è perseguire l'eccellenza nel mercato in cui opera salvaguardando il rispetto delle persone coinvolte, assicurando un valore aggiunto per Dipendenti e Clienti.

La S.I.C.I. srl aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con i suoi stakeholders (collaboratori, clienti, fornitori, partners d'affari, istituzioni) nel perseguire i propri obiettivi.

1. INTRODUZIONE

Questo Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali della Società S.I.C.I. srl.

Non sono etici i comportamenti di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici e della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di potere o forza.

La Società S.I.C.I. srl ha deciso di agire in un mercato nel quale prevalgano i principi di capacità, di legittimità e di correttezza.

La Società S.I.C.I. srl è consapevole che comportamenti non etici nella condotta degli affari compromettono la reputazione della stessa Società e delle sue Associate ed ostacolano il perseguimento della missione aziendale, finalizzata alla crescita della Società e delle proprie associate e alla soddisfazione dei Clienti.

Il Codice esprime le responsabilità etiche e gli impegni ai quali la Società intende orientare, in quanto applicabili, i propri comportamenti.

Al rispetto di tale Codice Etico la Direzione vincola i comportamenti di tutti i componenti della Società: i dipendenti, i partner e i collaboratori sia interni che esterni che intrattengono, a qualsiasi titolo e scopo, rapporti con essa.

Il Codice Etico si applica a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società S.I.C.I. srl ed è vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

2. I PRINCIPI DEL CODICE ETICO

2.1 Principi generali

PRINCIPIO 1:

La Società orienta la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice. La Società dichiara di essere libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividere il contenuto e lo spirito del Codice Etico e ne violi i principi e le regole di condotta.

PRINCIPIO 2:

Gli Organi della Società, i loro membri ed i suoi dipendenti sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico.

2.2 Principio di legalità ed onestà

PRINCIPIO 3:

La Società ha come principio inderogabile il rispetto delle leggi e dei regolamenti e delle norme vigenti in tutti i Paesi in cui esso opera.

PRINCIPIO 4:

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta.

2.3 Principi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**PRINCIPIO 5:**

Gli organi della Società, gli amministratori, i dipendenti, i consulenti e i collaboratori, i procuratori ed in genere i soggetti terzi che agiscono in nome e per conto della Società nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, orientano ed adeguano la propria condotta al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi della buona amministrazione e dell'imparzialità cui è tenuta.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, sono limitati a chi è specificatamente e formalmente incaricato dalla Società a trattare o avere contatti con tali amministrazioni, enti, organizzazioni e/o istituzioni ed i suoi funzionari pubblici.

PRINCIPIO 6:

Le persone incaricate dalla Società di seguire una qualsiasi trattativa d'affari o rapporto con la Pubblica Amministrazione italiana e/o straniera, non possono per nessuna ragione avere comportamenti volti ad influenzare in modo illegittimo le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che prendono decisioni in nome della P.A. italiana o straniera, al fine di far conseguire alla Società un illecito o indebito vantaggio o interesse.

PRINCIPIO 7:

La Società vieta e condanna qualsiasi comportamento, da chiunque in suo nome e per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente od indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, da cui possa conseguirne per la Società un illecito o indebito vantaggio o interesse.

PRINCIPIO 8:

La Società vieta e condanna i comportamenti volti ad ottenere, da parte della Pubblica Amministrazione, della Comunità Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altro provento dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti allo scopo falsificati o alterati, o a seguito di informazioni omesse o, più genericamente, a seguito di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

PRINCIPIO 9:

È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea anche se di modico importo e/o valore.

PRINCIPIO 10:

La Società non potrà farsi rappresentare nei rapporti e nella conduzione di qualsiasi attività con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, da soggetti terzi quando, in base alle informazioni disponibili, si possa configurare un conflitto d'interessi.

2.4 Principi dell'Organizzazione**PRINCIPIO 11:**

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

PRINCIPIO 12:

I dipendenti ed i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

PRINCIPIO 13:

La valutazione del personale da assumere va effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica dei requisiti e degli aspetti psicoattitudinali inerenti al profilo professionale e psico - attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

PRINCIPIO 14:

La Società si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali, per i dirigenti e per i dipendenti o collaboratori che operano per la società, siano focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo a disposizione per il suo raggiungimento.

PRINCIPIO 15:

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

2.5 Principi di corretta amministrazione

PRINCIPIO 16:

La Società S.I.C.I. srl condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge dirette ai soci e al pubblico.

PRINCIPIO 17:

La Società esige che gli Amministratori, i Responsabili di funzione ed i dipendenti, tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, del Collegio Sindacale, degli altri organi sociali e della Società di revisione nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

PRINCIPIO 18:

È vietato porre in essere qualsiasi comportamento volontario da parte degli Amministratori della Società volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

PRINCIPIO 19:

Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

PRINCIPIO 20:

È vietato compiere qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere la irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che si sarebbe prodotta.

PRINCIPIO 21:

È vietato diffondere intenzionalmente notizie false sia all'interno che all'esterno del Società, concernenti la Società stessa, i suoi dipendenti, i collaboratori ed i terzi che per essa operano, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

PRINCIPIO 22:

Gli organi del Società e i loro membri e dipendenti, in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione senza ostacolare in nessun modo le funzioni degli Organi ispettivi e di controllo.

2.6 Principi di tutela della salute e sicurezza

PRINCIPIO 23:

La Società S.I.C.I. srl si impegna a diffondere e consolidare tra i dipendenti e collaboratori ed i soci la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

A tal fine si impegna a:

- adottare sistemi di gestione della salute e sicurezza del lavoro;
- definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione di infortuni e malattie professionali;
- rendere conto della salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento delle proprie attività.

La Società salvaguarda altresì i dipendenti e collaboratori da molestie sessuali, atti di violenza psicologica e da ogni atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona.

3. Le reazioni alle violazioni del Codice Etico

La violazione di principi del presente Codice Etico posta in essere dai componenti della Società, dagli amministratori, dai dipendenti, dalle Società partner, consorziate o partecipate, dai partner e dai collaboratori sia interni che esterni che intrattengano a qualsiasi titolo e scopo rapporti con la Società S.I.C.I. srl sarà valutata dal Consiglio di Amministrazione, che potrà assumere i provvedimenti previsti.

Le violazioni poste in essere da amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori del Società sono soggette al sistema disciplinare previsto dal Manuale di organizzazione, gestione e controllo approvato dal Consiglio di Amministrazione.

4. MODALITA' DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA

4.1. Organismo di vigilanza

È istituito l'Organismo di Vigilanza (l'Organismo) che ha le funzioni di:

- vigilare sull'osservanza, sull'attuazione e sull'adeguatezza del Codice e promuovere le iniziative per la sua diffusione e comprensione;
- svolgere indagini su potenziali o reali violazioni del Codice e comunicarne l'esito al Presidente del Consiglio di Amministrazione o agli altri organi competenti, a seconda del caso, per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori;
- proporre al Presidente del Consiglio di Amministrazione l'adozione delle iniziative necessarie e opportune per aggiornare o adeguare il Codice sulla base di quanto appreso durante l'attività di vigilanza ed indagine;
- verificare che i criteri e le tecniche utilizzati per l'elaborazione dei dati contabili e delle relative informazioni rispondano a principi generalmente accettati delle migliori pratiche e siano conformi e rispondenti alle leggi dello Stato Italiano e che i processi amministrativi e i sistemi di controllo siano efficaci;
- elaborare e monitorare l'attuazione del programma di vigilanza nell'ambito dei vari settori di attività aziendale;

- richiedere verifiche mirate in caso di segnalazioni di disfunzioni o di commissione dei reati che si vogliono prevenire;
- collaborare alla predisposizione ed integrazione della normativa interna per la prevenzione dei rischi ed al miglioramento continuo dell'etica nell'ambito aziendale;
- segnalare alle funzioni competenti l'opportunità di adottare provvedimenti disciplinari a carico dei responsabili di violazioni di procedure aziendali o dei principi di riferimento dei modelli aziendali.

Tutte queste funzioni possono essere svolte anche con l'aiuto di consulenti esterni. L'Organismo è nominato dal Consiglio di Amministrazione, che ne definisce la composizione (in conformità al D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231), la durata in carica e l'eventuale remunerazione.

Le funzioni aziendali competenti devono cooperare attivamente per assicurare il regolare funzionamento della Società S.I.C.I. srl , garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione societaria previsto dalla legge e dal Modello Organizzativo ed evitando qualunque ostacolo allo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte degli organi preposti.

4.2 Comunicazione e formazione

Il Codice è fatto conoscere a tutti coloro che partecipano alla missione aziendale (interni ed esterni) attraverso apposite attività di comunicazione.

Per assicurare la corretta comprensione del Codice a tutti i collaboratori, la Direzione ed il responsabile dell'ETICA si adopereranno per favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

4.3 Segnalazioni

I destinatari del codice dovranno sempre e tempestivamente segnalare qualsiasi sua violazione all'Organismo di Vigilanza che dovrà intervenire altrettanto tempestivamente interpellando il segnalante, il responsabile della presunta violazione e ogni persona potenzialmente coinvolta.

L'Organismo di Vigilanza si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

4.4 Sanzioni

La Società S.I.C.I. srl , a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata, adotterà i provvedimenti opportuni indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità Giudiziaria.

In particolare, in caso di violazione del Codice da parte di dipendenti e/o dirigenti, verranno adottati dei provvedimenti disciplinari proporzionali alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro. Le disposizioni del Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo, ai collaboratori esterni ed ad eventuali subappaltatori che saranno tenuti a rispettarle.

Le stesse, sulla base di uno specifico impegno contrattuale con la Società S.I.C.I. srl dovranno punire le violazioni del Codice con provvedimenti disciplinari.

Nei confronti degli Organi Amministrativi che non rispettino le norme del Codice verranno adottati, da parte del Consiglio di Amministrazione, provvedimenti proporzionali alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato. In quest'ultima ipotesi, la Società S.I.C.I. srl ha diritto al risarcimento dei danni eventualmente provocati dalla condotta illecita.

Per quanto riguarda i fornitori, i collaboratori ed i consulenti esterni, la violazione dei precetti del Codice è sanzionata con la risoluzione dei contratti, ferma restando la facoltà della Società S.I.C.I. srl di richiedere il risarcimento dei danni provocati da questi comportamenti.