

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento
Codice Etico

Numero
P.S. B 01

Revisione
00

Data
30.03.2022

CODICE ETICO

Revisione	00
Data	30.03.2022
Approvazione e Autorizzazione all'emissione	Adottato dal Consiglio di Amministrazione di S.A.I.M.P. SRL

00	30.03.2022	Prima emissione
Rev. n°	Data	Intervento di revisione
TABELLA DELLE REVISIONI		

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento Codice Etico	Numero P.S. B 01	Revisione 00	Data 30.03.2022
---------------------------	---------------------	-----------------	--------------------

INDICE

1	PREAMBOLO	1
1.1.	CENNI STORICI	1
1.2.	IL CODICE ETICO	2
2	I VALORI	3
3	CRITERI DI CONDOTTA	4
3.1.	RAPPORTI CON IL PERSONALE	4
3.2.	DOVERI DEL PERSONALE	6
3.3.	RAPPORTI CON I CLIENTI	8
3.4.	RAPPORTI CON I FORNITORI	9
3.5.	RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	9
3.6.	RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA'	10
4	MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO	11
4.1.	DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE	11
4.2.	VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	11
4.3.	SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O SOSPETTE VIOLAZIONI	11
4.4.	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CONSEGUENTI ALLE VIOLAZIONI	12
5	CLAUSOLA FINALE	12

1 PREAMBOLO

1.1. CENNI STORICI

S.A.I.M.P. S.R.L. (d'ora in poi anche solo SAIMP o Società o Ente) ha sede in Tradate (VA) ed è oggi una realtà impegnata sia nel settore delle costruzioni infrastrutturale stradale, quanto in quello legato all'edificazione e riqualifica di fabbricati a destinazione industriale, commerciale e terziario e, seppur marginalmente, nell'ambito abitativo, sia privato che pubblico.

L'impresa nasce al termine del secondo conflitto mondiale ad opera di Pietro Speroni, occupandosi per circa un paio di decenni di trasporti di materiali inerti e scavi. La ricostruzione post-bellica e la conseguente necessità di opere di urbanizzazione hanno consentito ad Angelo Speroni, all'inizio degli anni 60, di reagire positivamente al mercato trasformando la realtà del padre Pietro in un'impresa strutturata, dotandola delle necessarie competenze tecniche ed

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

attrezzature operative. Tale svolta ha permesso una compiuta affermazione nel settore delle costruzioni stradali nella produzione in proprio di conglomerato cementizio e bituminoso.

Nel 1979 nasce definitivamente il marchio S.A.I.M.P. s.r.l (acronimo di *Speroni Angelo, Isabella, Marco e Paolo*) che vede, con l'ingresso in azienda dei figli Marco e Paolo, non solo un consolidamento del progresso, ma soprattutto l'espansione della società nei settori dell'edilizia infrastrutturale e civile.

Oggi, data la propria completa organizzazione, è in grado di rispondere compiutamente ad una varietà di appalti, anche in forma autonoma, disponendo in proprio degli impianti di produzione dei conglomerati bituminosi (secondo la norma UNI EN 13108-1:2006), di recupero e riutilizzo delle risulite nel rispetto delle EN13242:2002 e di strutture in acciaio rispettano standard qualitativi fissati dalla normativa EN 1090-1:2009.

Ha accesso ad una cava estrattiva (Georisorse in Cislago) e ad un impianto di produzione dei conglomerati cementizi (Eurobeton in Tradate) ai sensi DM 17/01/2018.

S.A.I.M.P. è quindi in grado di assorbire in maniera completamente autonoma le forniture e gli smaltimenti disponendo di risorse operative e tecniche, di sub appaltatori fidelizzati di automezzi e macchine operatrici specifiche ad attrezzatura varia, in piena proprietà.

Per questi motivi l'intero ciclo produttivo è realizzato in conformità alla norma ISO 9001:2015, la quale garantisce il rispetto di rigidi standard qualitativi del sistema di gestione.

In virtù della sua responsabilità sociale e dell'interesse per la salvaguardia dell'ambiente e la prevenzione dell'inquinamento, l'azienda ha deciso di avvalersi di un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001:2015.

A tutela dei propri lavoratori la certificazione ISO 45001:2018 assicura invece una corretta gestione della salute e la sicurezza sul lavoro. Essa consente di valutare i rischi e migliorare le proprie prestazioni con la garanzia di conformità alle politiche di sicurezza specificate.

Al fine di ridurre al minimo l'impatto energetico delle proprie attività e migliorare le proprie prestazioni energetiche, S.A.I.M.P. SRL ha sviluppato ed adottato il sistema di gestione dell'energia certificato da organismo accreditato e conforme ai requisiti della norma UNI EN ISO 50001:2018.

L'Impresa risulta anche certificata da CQOP SOA per la realizzazione di opere pubbliche, aderisce ai principi di condotta ed etica professionale nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti gli interlocutori aziendali: clienti, fornitori partner istituzioni pubbliche e private e comunità locali. In particolare, conforma i propri comportamenti aziendali in coerenza con i principi della norma UNI EN SA 8000.

Infine, l'impegno dell'azienda nel trasmettere i valori di lealtà, correttezza ed onestà, si concretizza nel perseguire l'integrità in termini di prevenzione e lotta alla corruzione perseguendo, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma UNI ISO 37001:2016.

1.2. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico è uno strumento integrativo delle norme di comportamento dettate dal legislatore e SAIMP considera l'applicazione puntuale dei disposti di legge un prerequisito della propria attività, non esaustivo né sufficiente.

In forza di questa decisione SAIMP pretende che tutte le decisioni aziendali ed i comportamenti del proprio personale siano basati su regole etiche, anche nei casi in cui esse non dovessero essere codificate dalla legge.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

SAIMP, oltre a rispettare, nello svolgimento della propria attività, le leggi ed i regolamenti vigenti, intende osservare elevati standard etici, nella conduzione quotidiana del proprio lavoro: tali standard, ed i loro principi ispiratori, sono raccolti nel presente Codice Etico.

SAIMP si è quindi dotata di un Codice Etico che esprime l'insieme degli impegni presi nei confronti dei suoi destinatari, ovvero di quei soggetti, intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni, che hanno con SAIMP stessa relazioni significative dalle quali derivano specifici o generici interessi legittimi.

Ogni persona che lavora in e/o per SAIMP è tenuta ad agire attendendosi sempre alle prescrizioni contenute nel presente Codice.

Particolare attenzione è richiesta alla Dirigenza ed ai Responsabili delle aree, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del Codice Etico e di curarne l'aggiornamento: tali soggetti sono chiamati a garantire che i principi adottati siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia da esempio ai Dipendenti ed ai Collaboratori/Consulenti di SAIMP.

Tutti coloro che operano in SAIMP hanno l'obbligo di conoscerne le norme, di astenersi da comportamenti ad esse contrari, di collaborare con la persona o con la struttura deputata a verificare le violazioni ed informare le controparti dell'esistenza del presente Codice Etico.

SAIMP si impegna altresì alla messa a disposizione di strumenti che favoriscano l'applicazione e l'attuazione Codice stesso, prendendo le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

Ogni persona di SAIMP che violi il Codice Etico, nonché, conseguentemente, il Modello organizzativo di cui il Codice è parte integrante e necessaria, nel rispetto delle normative vigenti sarà infatti sottoposto a sanzione disciplinare, alla revoca di poteri e funzioni, al deferimento alle autorità amministrative o giudiziarie ordinarie.

SAIMP è altresì consapevole che l'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti e Collaboratori/Consulenti ai sensi dell'art. 2104 del Codice Civile.

In ogni rapporto d'affari, tutte le controparti devono essere informate dell'esistenza di principi etici contenuti nel Codice e devono rispettarli, pena le conseguenze contrattuali.

Il Codice è a disposizione dei Clienti, dei Fornitori e degli altri soggetti terzi che interagiscono con SAIMP: in particolare, esso viene portato a conoscenza di terzi, che ricevano incarichi da SAIMP, o che abbiano con essa rapporti durevoli, invitandoli formalmente a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con SAIMP.

2 I VALORI

I valori di SAIMP si possono così enunciare:

RISPETTO: SAIMP rispetta in primo luogo il proprio personale, l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti; all'esterno dell'azienda mantiene rapporti professionali con clienti e fornitori. Rifiuta pregiudizi e stereotipi.

TRASPARENZA: SAIMP è chiara nelle proprie comunicazioni, aperta e flessibile nell'adattarsi alle nuove idee e metodologie. Rifiuta la vaghezza e gli obiettivi nascosti. La trasparenza è un elemento fondante in ogni agire di SAIMP che comunica ed informa in modo chiaro, tempestivo e veritiero.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

IMPEGNO E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI: SAIMP è capace di guidare e governare l'azienda per fornire standard di qualità elevati, avendo cura di diffondere una cultura che sviluppi sistemi di gestione dei rischi sia individuali che generali, identificando criteri di riferimento precisi per le decisioni aziendali. Resta focalizzata sui propri obiettivi con disciplina ed entusiasmo, fino al loro conseguimento. Rifiuta passività e mancanza di attenzione

3 CRITERI DI CONDOTTA

3.1. RAPPORTI CON IL PERSONALE

Il capitale umano è la risorsa principale di SAIMP.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Prima dell'inizio della collaborazione, la persona che ha inviato alla Società il proprio curriculum vitae verrà debitamente informata circa l'interesse ad instaurare, o meno, un rapporto lavorativo.

All'instaurarsi del rapporto di lavoro vengono fornite esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi, alla normativa vigente e ai comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché vengono fornite informazioni sul trattamento dei dati personali.

Tali informazioni vengono presentate alla persona con modalità che l'accettazione dell'incarico sia basata su di un'effettiva comprensione del loro contenuto.

Gestione del personale

Particolare attenzione è posta alla valorizzazione e crescita professionale del singolo, su base esclusivamente meritocratica.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle Risorse Umane, anche per l'accesso a ruoli o incarichi diversi, sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle risorse.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

Eventuali segnalazioni di atti discriminatori dovranno essere immediatamente inoltrate al proprio Responsabile di area e al Direttore del Personale, senza temere alcun tipo di ritorsione.

Le persone che si renderanno protagoniste di tali atti incorreranno in sanzioni disciplinari, che possono arrivare anche al licenziamento.

L'area Risorse Umane di concerto con la Direzione del Personale procede a:

- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti, collaboratori e consulenti senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente, collaboratore o consulente.

La privacy dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. E' esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

Formazione del personale

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

È un aspetto qualificante dell'attività di SAIMP, proprio per questo vengono dedicate risorse, strumenti adeguati e tempo ai fini del raggiungimento degli obiettivi comportamentali.

Particolare attenzione è posta alla Sicurezza e Salute sul lavoro e al benessere del lavoratore, anche da un punto di vista psico sociale.

Il piano di formazione aziendale assicura che ogni persona riceva una formazione adeguata sia all'atto dell'assunzione, nonché al cambio mansione, ecc.

Coinvolgimento e partecipazione delle persone

È assicurato il coinvolgimento del personale nello svolgimento dell'attività lavorativa, prevedendo numerosi momenti di confronto e scambio di informazioni per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Salute, Sicurezza e Ambiente

SAIMP si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, considerando tale obbligo un investimento produttivo ed un fattore di crescita e di valore aggiunto.

SAIMP promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili.

Dipendenti e Collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Dipendenti e Collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, chiedendo di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

In particolare, in applicazione delle norme di Salute e Sicurezza sul lavoro, SAIMP:

- persegue l'obiettivo strategico di rendere efficaci ed applicare alla propria struttura organizzativa e funzionale, le norme a tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di ridurre sistematicamente i rischi per il personale in materia di infortuni e malattie professionali;
- utilizza il proprio Documento di Valutazione dei Rischi come strumento di riferimento per la propria attività prevenzionistica elaborando le Procedure di sicurezza, le istruzioni operative, i programmi di addestramento e formazione del personale sulla base di quanto viene stabilito nel Documento stesso, di cui è assicurato il puntuale aggiornamento e mantenimento con il supporto dei propri consulenti specialisti di settore;
- gestisce il Servizio di Prevenzione e Protezione in funzione degli obiettivi posti, assicurando risorse economiche, finanziarie e di personale adeguate e mantenute nel tempo, con il ricorso a risorse esterne in tutti i casi in cui all'interno dell'organizzazione non vi siano competenze adeguate;
- assicura il rispetto della normativa sulla prevenzione incendi.

Tutela della sicurezza nei Trattamenti dei Dati personali

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale, SAIMP agisce nel rispetto della disciplina contenuta nel Testo Unico della Privacy, D. Lgs. 196/2003, così come modificato dalla Legge 35/2012.

La suddetta normativa viene applicata anche nei riguardi di tutti i destinatari del Modello e dell'OdV.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

Il personale riceve adeguata formazione al rispetto delle procedure e istruzioni operative ricevute, ed è tenuto al loro integrale rispetto e puntuale applicazione.

Al personale viene consegnata un'informativa sulla privacy che individua: finalità e modalità del trattamento, la natura del conferimento dei dati, le conseguenze del rifiuto al trattamento, nonché gli eventuali soggetti a cui i dati trattati possono essere comunicati e l'ambito di diffusione.

3.2. DOVERI DEL PERSONALE

Le persone di SAIMP accettano e condividono i principi enunciati in questo Codice Etico e si impegnano ad attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di Salute e Sicurezza sul lavoro e di tutela dell'Ambiente di contrasto ai reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 applicabili a SAIMP.

Inoltre, le persone di SAIMP accettano e condividono i seguenti principi:

Riservatezza delle informazioni aziendali

Informazioni e *know-how* aziendali devono essere tutelati con la massima riservatezza; i dati aziendali devono essere trattati secondo le previste modalità aziendali.

Incompatibilità

Tutte le persone di SAIMP sono tenute ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari, di cui sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Sono espressamente vietate le situazioni che possono generare, ad esempio, conflitto d'interessi, individuabile a titolo meramente esemplificativo:

- avere interessi economici con Fornitori, Clienti o concorrenti di SAIMP;
- accettazione di danaro o favori da persone o società che sono od intendono entrare in rapporti d'affari con SAIMP;
- accettazione o ricezione di qualunque dono, gratifica o altro omaggio che abbia un valore monetario più che simbolico, da parte di Fornitori, Clienti di SAIMP.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili dovendo quindi:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni di SAIMP che le sono stati affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse di SAIMP;
- custodire adeguatamente le risorse a lei affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per SAIMP.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni persona è tenuta a:

- rispettare quanto previsto dalle politiche di sicurezza dei dati aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale;

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

- astenersi dal navigare su siti Internet con contenuti indecorosi ed offensivi, e comunque non inerenti alle attività professionali.

SAIMP si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (ad es. leggi sulla Privacy, Statuto dei Lavoratori, ecc.) e garantendo la preventiva informazione al personale interessato.

Uso e tutela delle informazioni aziendali

Ogni informazione ottenuta dal personale di SAIMP, in relazione alla propria attività, è proprietà della Società medesima.

I dati che riguardano sia le persone fisiche che le persone giuridiche saranno trattati nel rispetto della normativa in vigore.

Il personale che venga a conoscenza di informazioni di non pubblico dominio dovrà utilizzare la massima cautela e cura nell'uso delle stesse, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno, che all'esterno della Società.

Il trattamento informatico dei dati necessari alla salvaguardia della Società da indebite intrusioni od usi illeciti viene gestito ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 196/2003 e s.m.i..

Registrazioni, scritture contabili ed illeciti in materia societaria

Tutte le azioni e le operazioni di SAIMP debbono avere un'adeguata registrazione e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione deve essere corredata da un adeguato supporto documentale al fine di procedere, in qualsiasi momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima (cd. tracciabilità delle operazioni).

Le scritture devono essere tenute nel rispetto delle disposizioni legislative applicabili in materia, nonché delle procedure/protocolli aziendali in materia di contabilità al fine di eseguire una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale e/o finanziaria e dell'attività di gestione.

Pertanto, i Dipendenti coinvolti nelle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti chiaramente, secondo verità e correttezza.

Le denunce, le comunicazioni ed i depositi presso il registro delle imprese che sono obbligatori per la Società devono essere effettuati, in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto della normativa vigente, dai soggetti indicati dalla legge.

È fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti o altri artifici a ciò idonei, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione.

Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata

È vietato falsificare, mettere in circolazione (acquistando e/o vendendo) banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o a vantaggio di SAIMP.

Chiunque riceve in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, per rapporti imputabili a SAIMP ha l'obbligo di informare il proprio Responsabile di area, il quale a sua volta provvederà ad informare il Consiglio di Amministrazione e l'OdV, affinché provvedano alle opportune denunce.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

Incassi e pagamenti

SAIMP esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

A tal fine, il personale a ciò preposto deve svolgere la propria attività nel rispetto del Modello organizzativo aziendale ed evitare di porre in essere operazioni sospette. In particolare, il personale si impegna a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative alle controparti commerciali, verificandone la rispettabilità e la legittimità della loro attività; lo stesso personale si impegna altresì ad operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire la violazione delle norme in materia di antiriciclaggio.

Onde evitare di dare o ricevere pagamenti indebiti, il personale di SAIMP rispetterà i seguenti principi, in merito alla documentazione e conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore di SAIMP non possono essere effettuati in danaro contante, né possono essere utilizzati libretti al portatore ed altri mezzi assimilabili a contante;
- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti fatti da o a favore di SAIMP devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;
- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate;
- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi occulti o non registrati e, neppure, possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a SAIMP;
- non deve essere fatto alcun uso non autorizzato di fondi e/o risorse di SAIMP.

Sanzioni

L'insieme delle regole anzidette è parte integrante delle condizioni contrattuali che regolano i rapporti lavoro nella Società: le regole del presente Codice Etico sono espressione del comportamento che il personale di SAIMP è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi civili e penali vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

Eventuali violazioni del presente Codice e del Modello organizzativo daranno luogo all'applicazione di sanzioni, in conformità al Sistema Disciplinare e ai C.C.N.L. applicati.

Il mancato rispetto dei precetti sin qui esposti potrà comportare la risoluzione del rapporto di lavoro sulla base di un'esplicita previsione contrattuale.

3.3. RAPPORTI CON I CLIENTI

Contratti e comunicazioni ai Clienti

Lo stile di comportamento nei confronti dei clienti è improntato all'integrità, oggettività, competenza e al rispetto, nell'ottica di un rapporto di elevata professionalità.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Stile di comportamento del personale verso i Clienti

Nell'ottica di un rapporto collaborativo SAIMP vieta al proprio personale di:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero;

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

- omettere informazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, la cui comunicazione è imposta dalla legge;
- occultare dati o notizie in modo da indurre in errore i destinatari degli stessi;
- impedire, o comunque ostacolare, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite alle autorità di vigilanza competenti.

Per quanto attiene all'utilizzo e tutela delle informazioni dei propri Clienti e Fornitori, la deontologia professionale obbliga i dipendenti e i collaboratori di SAIMP a tutelare la riservatezza di tali informazioni sia durante gli incarichi, sia successivamente alla loro conclusione eccezion fatta per le comunicazioni richieste per legge.

Non è ammessa alcuna forma di regalo o beneficio gratuito, promesso, offerto o ricevuto, che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi operazione riconducibile all'attività societaria.

3.4. RAPPORTI CON I FORNITORI

Le relazioni con i Fornitori sono improntate alla ricerca di un giusto vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà, all'imparzialità e al riconoscimento della professionalità e competenza dell'interlocutore.

SAIMP si impegna a richiedere ai propri Fornitori il rispetto di principi comportamentali corrispondenti ai propri, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari. I Fornitori sono informati dell'esistenza del Codice Etico e dei relativi impegni e, a tale fine, nei singoli contratti sono previste apposite clausole.

Il rapporto qualità/prezzo del bene o servizio, e le garanzie di assistenza e di tempestività sono i criteri di scelta determinanti nella individuazione del Fornitore stesso.

SAIMP si impegna a predisporre tutte le azioni necessarie a garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto, al fine di non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili.

SAIMP si riserva in ogni caso di richiedere ai Fornitori attestazione dei seguenti requisiti:

- disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, *know-how*, ecc.;
- esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche esigenze lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati.

3.5. RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I rapporti tra SAIMP e le Istituzioni Pubbliche sono improntate ai principi di correttezza, trasparenza e collaborazione. Viene rifiutata qualsiasi tipologia di comportamento che possa ricondursi a una natura collusiva o idonea a pregiudicare i principi espressi nel presente Codice. SAIMP fornisce alle Autorità e Istituzioni le informazioni e i dati richiesti, curandone la completezza e l'affidabilità. Rispetta le scadenze ed è tempestiva nelle risposte, nei limiti posti dagli accertamenti tecnici implicati dalle richieste. Con le Autorità SAIMP assume un approccio di leale collaborazione, fornisce le informazioni rilevanti emette a disposizione le sue conoscenze tecniche, salvaguardando la riservatezza dei dati di terzi di cui è in possesso. Tutte le informazioni devono però essere diffuse in modo coerente con le politiche

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

aziendali e verificate con i responsabili. Collabora alla definizione di regole del settore ricercando, sperimentando e proponendo soluzioni innovative di interesse aziendale e coerenti anche con l'interesse generale.

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni è riservata al Consiglio di Amministrazione, salvo deleghe conferite ad altre risorse interne.

SAIMP ricusa ogni comportamento che possa essere interpretato come promessa o offerta di pagamenti, beni o altre utilità di vario genere al fine di promuovere e favorire i propri interessi e trarne vantaggio.

SAIMP si impegna a:

- operare, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali a livello nazionale e/o territoriale;
- rappresentare i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evitare falsificazioni e/o alterazioni di dati, rendiconti, relazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società.

SAIMP si impegna in iniziative finalizzate al sociale coerenti con la propria attività e sostenibili nel tempo.

Regali, omaggi e benefici

E impegno di SAIMP evitare qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a se stessa.

Omaggi o regalie sono consentiti solo se di valore modesto e, comunque, se non possano essere in alcun modo interpretati come strumento per ricevere favori illegittimi, e sempre nel rispetto delle procedure interne a ciò preordinate.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione che configurino simile fattispecie, deve immediatamente riferire al proprio Responsabile di area, il quale a sua volta provvederà ad informare l'OdV.

Qualora un appartenente al personale di SAIMP riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione, richieste esplicite o implicite di benefici, fatto salvo il caso di omaggi di uso commerciale e di modesto valore, ne informa immediatamente il proprio Responsabile di area, il quale a sua volta provvederà ad informare l'OdV, affinché provveda alle opportune iniziative.

Iniziativa che SAIMP può assumere

Qualora la Società lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni ed associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

3.6. RAPPORTI CON LA COLLETTIVITA'

Contributi e sponsorizzazioni

La Società si riserva di finanziare, entro i limiti degli importi lecitamente ammessi, enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, che siano di elevato valore culturale o benefico o che coinvolgano un elevato numero di cittadini.

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzie di qualità o per i quali la Società può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

SAIMP non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio, sindacati, partiti politici).

Comunicazione all'esterno

E' vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di SAIMP con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

4 MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

4.1. DIFFUSIONE E COMUNICAZIONE

SAIMP si impegna a diffondere il Codice a tutti i soggetti, interni ed esterni, utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione e gli strumenti aziendali, tra cui il sito Internet aziendale www.saimp.net, le riunioni di informazione e la formazione del personale.

Una copia del Codice Etico, su supporto cartaceo, è a disposizione presso l'ufficio risorse umane.

Tutte le persone devono essere a conoscenza del Codice, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

SAIMP, anche in base alle indicazioni dell'OdV, predispone ed attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente Codice.

L'OdV è a disposizione per ogni delucidazione e chiarimento in merito al Codice.

E' responsabilità di ciascuno, in particolare dell'Area Risorse Umane e dell'Area Qualità, includere i contenuti del Codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutti i Protocolli, politiche e linee guida aziendali.

4.2. VIGILANZA IN MATERIA DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico della Società ricade su:

- Il Consiglio di Amministrazione di SAIMP;
- OdV: questi, oltre a monitorarne il rispetto, avendo a tal fine accesso a tutte le informazioni di SAIMP, suggerisce gli opportuni aggiornamenti, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale.

In particolare, è compito dell'OdV:

- comunicare al Direttore del Personale, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri vincolanti in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il presente Codice;
- contribuire alla revisione periodica del Codice Etico formulando le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle ed, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

4.3. SEGNALAZIONE DI PROBLEMI O SOSPETTE VIOLAZIONI

In caso di accertata violazione del Codice Etico, la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale della Società e/o dai soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore della stessa, sono adottati, per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile,

**Modello di organizzazione, gestione e controllo
ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231**



Documento	Numero	Revisione	Data
Codice Etico	P.S. B 01	00	30.03.2022

provvedimenti sanzionatori, che potranno anche determinare la risoluzione del rapporto ed il risarcimento dei danni subiti.

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio Responsabile di Area e l'OdV.

La segnalazione deve avvenire per iscritto ed in forma non anonima: SAIMP pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, interruzione dei rapporti con Fornitori, Consulenti, ecc., negazione di promozioni ai Dipendenti).

È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del Codice, spetta all'OdV che, eventualmente, potrà ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'OdV demanda al Responsabile del Personale l'attivazione dell'azione disciplinare e la successiva quantificazione ed irrogazione della sanzione, ovvero, ove ne sussistano le condizioni, l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

4.4. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI CONSEGUENTI ALLE VIOLAZIONI

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con SAIMP.

La violazione delle presenti disposizioni può pertanto compromettere il rapporto fiduciario tra SAIMP e l'autore della violazione.

La violazione verrà perseguita da SAIMP nei seguenti termini:

- **Dipendenti:** attraverso provvedimenti disciplinari adeguati: le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato.
- **Consulenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti:** specifiche modalità di risoluzione del rapporto contrattuale, in conformità alle lettere di incarico e/o ai contratti sottoscritti.

Inoltre, è fatto salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui SAIMP dovesse soffrire per effetto della violazione delle prescrizioni contenute nel Codice, da parte dei soggetti di cui sopra.

5 CLAUSOLA FINALE

In caso di disposizioni contrastanti tra i principi del presente Codice e gli altri documenti aziendali prevarrà quanto contenuto nel Codice Etico.

Il presente Codice è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di S.A.I.M.P. SRL.

Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'OdV, e sarà diffusa tempestivamente ai destinatari.

Del presente Codice Etico viene reso edotto il personale dipendente di S.A.I.M.P. SRL che lo sottoscrive, per conoscenza ed accettazione.