

SO.TR.A.F. di Marguati & C. S.r.l.

**MODELLO DI GESTIONE,
ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO
EX D. LGS. 231/2001
- CODICE ETICO -**

Versione aggiornata, approvata dall'Amministratore Unico in data 29/03/2024


SO. TR.A.F. di Marguati & C. S.r.l.
L'Amministratore Unico
(Marguati Ing. Francesco)

PREMESSA

La Società **SO.TR.A.F di Marguati & C. s.r.l. (SO.TR.A.F.)** ispira la propria attività al rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore, nonché all'osservanza dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico.

Il **Codice Etico** rappresenta l'enunciazione dei valori aziendali, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di SO.TR.A.F. rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.

Esso contiene i principi generali che devono ispirare l'azione di SO.TR.A.F., rappresentandone lo *standard* di riferimento, e le norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito di SO.TR.A.F., siano essi Amministratori, dipendenti, collaboratori esterni ed agenti, nell'esercizio dell'attività societaria.

Il presente Codice traduce i fondamenti della cultura condivisa di SO.TR.A.F., i quali concorrono ad assicurare il buon nome, l'affidabilità e la qualità della società sia nella percezione interna, sia nel rapporto con gli interlocutori economici.

Convincimento di SO.TR.A.F. è che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione necessaria per il successo dell'impresa.

Il Codice Etico si inserisce nel quadro dell'attuazione delle previsioni del Decreto 231/2001, dettando i principi generali di gestione, vigilanza e controllo cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi.

SO.TR.A.F. si impegna a portare il Codice Etico a conoscenza di tutti i destinatari sia interni che esterni alla Società, attivando gli opportuni canali di comunicazione.

La Società si impegna altresì affinché i contenuti del Codice Etico trovino nelle attività aziendali completa e fattiva applicazione.

Tutti coloro che lavorano in (o per) SO.TR.A.F., senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con SO.TR.A.F. è, dunque, rappresentata dal rispetto, da parte di tutti i destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice.

I destinatari del codice etico.

Il presente Codice si applica alla Società SO.TR.A.F. di Marguati & C. s.r.l.: costituisce parte integrante del Modello organizzativo, di gestione e controllo che la Società ha deciso di adottare per regolamentare i processi decisionali interni.

Destinatari del Codice sono:

- gli Amministratori, i procuratori e tutte le persone fisiche e/o giuridiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o di direzione della Società, anche di una sua unità organizzativa, nonché tutte quelle persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società e tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della stessa;
- tutti gli Organi sociali, ed i loro componenti, deputati alle funzioni di controllo e di vigilanza;
- i dipendenti e i collaboratori della Società, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni di lavoro con essa;
- tutti i consulenti, fornitori, terze parti e chiunque svolga attività in nome e per conto di SO.TR.A.F. o sotto il suo controllo.

La Società si impegna alla diffusione del presente Codice presso tutti i soggetti interessati e alla predisposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione e l'aggiornamento allo scopo di assicurare un Codice sempre in linea con l'evoluzione della sensibilità della società civile, delle condizioni ambientali e della normativa.

Valore contrattuale del Codice etico.

Il presente Codice etico costituisce parte integrante del rapporto di lavoro instaurato con SO.TR.A.F. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei dipendenti della Società. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà

comportare azioni per il risarcimento dei danni dalla stessa violazione causati. Per i destinatari non dipendenti l'osservanza del Codice costituisce presupposto essenziale per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con SO.TR.A.F.

* * *

PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Legalità, onestà e correttezza.

SO.TR.A.F. opera nel rispetto delle leggi vigenti, dell'etica professionale, delle procedure e dei regolamenti interni, applicandole con rettitudine e lealtà. Il perseguimento dei propri legittimi interessi non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di legalità, correttezza e onestà. I rapporti con tutti gli interlocutori della Società sono improntati a criteri e comportamenti di collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.

SO.TR.A.F. promuove la cultura della legalità e opera in modo che tutto il personale sia messo a conoscenza delle proprie responsabilità, dei rischi aziendali specifici e dei conseguenti principi generali di comportamento.

Gli esponenti aziendali ed i collaboratori, nel porre in essere azioni che possono essere riconducibili a SO.TR.A.F., dovranno mantenere una condotta irreprensibile, agendo secondo diligenza e seguendo comportamenti corretti negli affari di interesse della Società, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.

L'onestà e la correttezza rappresentano elementi fondamentali del patrimonio aziendale e, pertanto, So.t.r.a.f. non tollera violazioni di questi principi, rifiutando e proibendo in ogni modo pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o tramite terzi, di vantaggi personali e di carriera, per sé o per altri.

La valorizzazione della legalità quale principio di condotta aziendale è valorizzato altresì dalla predisposizione di idonei strumenti interni all'ente per consentire a chiunque, lavoratori *in primis*, di segnalare (anche in maniera anonima) le violazioni e/o gli illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa. Ciò favorisce l'emersione di situazioni critiche e consente alla Società di adottare gli opportuni provvedimenti sanzionatori nei confronti dei trasgressori e l'implementazione di azioni di miglioramento.

Professionalità

Tutte le attività di SO.TR.A.F. devono essere svolte con impegno e rigore professionale ed in pieno spirito di reciproco rispetto e collaborazione.

Ciascun collaboratore ed esponente aziendale deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate ed agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione della Società.

Qualità

SO.TR.A.F. orienta il proprio impegno alla soddisfazione della clientela. Per questo motivo, essa indirizza le proprie attività al raggiungimento di standard di eccellenza dei propri servizi.

Trasparenza dell'attività e dell'informazione.

Ogni operazione di SO.TR.A.F. deve essere lecita, autorizzata, congrua, documentata e verificabile, in ossequio al principio di trasparenza e rintracciabilità dei processi gestionali dell'azienda.

Le procedure interne devono essere tali da consentire i necessari controlli.

È impegno di SO.TR.A.F. informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori circa la propria situazione ed il proprio andamento, senza favorire gruppi d'interesse o singoli. Ogni collaboratore garantisce alla Società, in relazione al proprio ruolo e alle proprie conoscenze, informazioni vere, trasparenti, complete e accurate.

La Società assicura una corretta informazione ai creditori, ai collaboratori, e ai dipendenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la propria gestione societaria e contabile. La Società condanna ogni operazione di alterazione dei dati e delle informazioni sociali rese obbligatorie per legge.

Contrasto alla criminalità organizzata

SO.TR.A.F. ritiene che la criminalità organizzata costituisca, oltre che un fenomeno delittuoso in sé,

un pesante condizionamento del libero commercio e della sana concorrenza fra imprese. Per contrastare tale fenomeno, è fatto obbligo ai Destinatari del presente Codice Etico di evitare comportamenti che possono, anche involontariamente, favorire la criminalità organizzata, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

Particolare accortezza dovrà essere utilizzata dai Destinatari qualora si trovino ad operare in aree storicamente interessate da fenomeni di criminalità organizzata, al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

Contrasto al terrorismo

La Società esercita la propria attività nel rispetto delle vigenti normative antiterrorismo emanate dalle Autorità italiane e estere. In tale contesto la Società rifiuta di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

I Destinatari devono evitare qualsiasi implicazione in operazione idonee, anche potenzialmente, a favorire il terrorismo ed agire nel pieno rispetto della normativa e delle procedure interne di controllo.

Riservatezza delle informazioni

SO.TR.A.F. assicura l'adozione di procedure atte a garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali, salvo casi di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Ogni dipendente è tenuto a:

- mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, alle *policy* e regole aziendali;
- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per lo svolgimento dei compiti affidatigli;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione dei superiori;
- assicurarsi che non sussistano vincoli alla divulgabilità delle informazioni, con particolare riferimento a quelle riguardanti i terzi collegati alla Società da un rapporto di qualsiasi natura;
- non utilizzare, a proprio beneficio, o a divulgare a terzi, notizie e informazioni riservate di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Compete altresì ad ogni collaboratore di SO.TR.A.F., anche dopo eventuale cessazione del rapporto di lavoro, mantenere il più completo riserbo su ogni informazione riservata concernente la Società, della quale sia venuto a conoscenza in ragione delle proprie mansioni o ruoli.

Tutte le informazioni riservate devono essere utilizzate esclusivamente per scopi istituzionali e comunque in modo tale da non arrecare all'interessato alcun danno economico o morale.

La privacy dei dipendenti, dei collaboratori, dei candidati a posti di lavoro, dei fornitori e dei clienti è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso standards operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione.

I dati personali devono essere trattati nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. 196/2003 e del Regolamento europeo n. 679/2016/EU.

È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

Rispetto della persona e pari opportunità

La Società agisce rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo ed assicurando eguali opportunità.

SO.TR.A.F., riconoscendo la centralità delle risorse umane quale fattore di successo della propria attività, assicura il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

La Società assicura che le condizioni di lavoro al proprio interno siano rispettose della dignità individuale e si svolgano in ambienti sani e sicuri. SO.TR.A.F. si impegna a concludere con i propri lavoratori contratti di lavoro rispettosi della legislazione vigente.

La Società si impegna altresì ad evitare, in occasione di ogni decisione rilevante, qualsiasi discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, al colore, all'etnia, alla razza, all'invalidità ed aspetto fisico, alla condizione economico-sociale, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

La ricerca e la selezione del personale sono effettuate in base a criteri di oggettività, competenza e professionalità, nel rispetto delle predette pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Rispetto della sicurezza e dell'ambiente di lavoro

SO.TR.A.F. riconosce quale principio fondamentale la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro. La scelta dei responsabili in materia di sicurezza e igiene dei luoghi di lavoro è improntata a criteri di riconosciuta professionalità ed esperienza, individuando

persone, anche esterne all'azienda, che garantiscano la massima attenzione e qualità nell'espletamento del servizio loro affidato.

La gestione operativa della Società rispetta i criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

Tutela della concorrenza

SO.TR.A.F. intende tutelare il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti. Riconosce che una concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per il proprio sviluppo.

Per tali motivi la Società si impegna ad osservare scrupolosamente le leggi vigenti in materia ed a collaborare con ogni pubblica Autorità.

Non sono consentiti, pertanto, comportamenti contrari alla correttezza professionale, corruttivi, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante o di dipendenza economica ed altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato.

Correttezza in caso di conflitto di interessi

Nello svolgimento delle attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti, in qualsivoglia operazione aziendale, siano in conflitto di interessi.

Conformemente ai principi vigenti, si intende per conflitto di interesse ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano far venir meno il rapporto di imparzialità. Un conflitto di interesse potenziale sorge quando un dipendente si trova in una situazione che potrebbe evolvere in un effettivo conflitto.

Le eventuali situazioni in contrasto con tale norma devono essere immediatamente comunicate ai propri Responsabili ed all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, i componenti degli organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori della Società devono evitare situazioni di conflitto di interessi tra eventuali attività economiche personali e/o familiari e le proprie mansioni.

Possibili situazioni, a titolo esemplificativo e non esaustivo, di conflitto di interessi possono essere le seguenti:

- presenza di interessi economici e finanziari dei soggetti summenzionati, o delle loro famiglie, in attività di fornitori o concorrenti;

- utilizzo della propria posizione nella Società o di informazioni ottenute durante e per via delle mansioni lavorative svolte con modalità tali che si possa creare conflitto tra i propri interessi e quelli aziendali;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori e concorrenti.

Tutela del dipendente nelle ipotesi di segnalazione di illeciti.

SO.TR.A.F. promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico, al MOG e alle procedure ivi richiamate, nonché – in generale - al d.lgs. 231/2001.

La Società incoraggia i destinatari a riferire tempestivamente alla funzione designata quale Gestore delle segnalazioni ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e alle procedure interne, della quale vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Società.

Il destinatario che segnali in buona fede condotte illecite o, comunque, contrarie al Codice Etico, al Modello di Organizzazione Gestione e controllo e alle procedure interne non può essere vittima di ritorsioni, discriminazioni, demansionamento o licenziamento, salvi i casi di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave.

La Società mette a disposizione di chiunque un canale di segnalazione interno in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 24/2023 ed attribuisce ad una funzione specificamente formata e competente la gestione delle segnalazioni ricevute. La gestione delle segnalazioni è regolata da apposita procedura interna atta a garantire l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni che possano consentire di identificarlo così come delle persone coinvolte dalla segnalazione, tanto che è possibile presentare segnalazioni anonime che la Società ha il dovere di trattare al pari di quelle provenienti da soggetto identificato.

Costituiscono violazioni del presente Codice Etico e integrano illeciti disciplinari:

- per gli Apicali, la mancata adozione e successiva implementazione di un sistema di segnalazione non conforme ai requisiti stabiliti dal d.lgs. 24/2023;
- per il Gestore delle segnalazioni, la gestione della segnalazione non conforme alla procedura interna;
- per i segnalanti, l'utilizzo strumentale o a mero scopo calunnioso o diffamatorio del canale di segnalazione da parte del segnalante o la presentazione di plurime segnalazioni rivelatesi infondate;

- per chiunque, la violazione dei doveri di riservatezza e di non divulgazione dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte nella segnalazione.

* * *

NORME DI COMPORTAMENTO

Mezzi di comunicazione

I criteri di condotta nelle relazioni con i mezzi di informazione sono improntati a trasparenza, correttezza e tempestività.

SO.TR.A.F. cura i rapporti con i rappresentanti dei mezzi di informazione nel pieno rispetto dei principi enunciati attraverso il conferimento di incarichi a specifici soggetti/funzioni ai quali è affidato il compito di gestire tali relazioni in modo efficace e coerente.

I rapporti tra SO.TR.A.F. ed i *mass media* spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica e gli strumenti di comunicazione definiti. Qualsiasi dipendente della Società che riceve una richiesta di intervista/rilascio di dichiarazioni riguardanti la stessa da parte di qualsiasi organo di stampa è tenuto ad informare preventivamente l'Amministratore.

Dipendenti

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. In nessun caso è tollerata una forma di rapporto irregolare.

Il personale alle dipendenze di SO.TR.A.F. costituisce un fattore fondamentale per il successo della Società. SO.TR.A.F. tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane, al fine di conservare e sviluppare il patrimonio di competenze professionali possedute da ciascun dipendente, facendo in modo che le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

SO.TR.A.F. si impegna ad offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

Pertanto:

- SO.TR.A.F., per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce i propri dipendenti in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna

discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore;

- nella creazione e gestione dei rapporti contrattuali con i dipendenti, SO.TR.A.F. assicura che, nelle relazioni gerarchiche, il potere di direzione sia esercitato con equità e correttezza, evitando ogni abuso;
- il sistema premiante e il sistema delle carriere aziendali sono basati sulle competenze e le capacità dei dipendenti e sui risultati conseguiti nell'espletamento della propria attività lavorativa;
- SO.TR.A.F. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della loro dignità personale e conformi alle normative ambientali di legge;
- SO.TR.A.F. tutela altresì la *privacy* dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Il personale dipendente deve osservare le seguenti regole:

- deve essere evitata ogni situazione o attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa condurre a conflitti di interesse con la Società o che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società stessa;
 - ogni dipendente deve rispettare e salvaguardare i beni di proprietà di SO.TR.A.F. nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo dei beni della Società da parte dei dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte;
 - ogni dipendente deve operare conformemente a quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e non;
-
- deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi, alla reputazione e all'immagine della Società.

Ogni dipendente deve collaborare a creare un clima ambientale in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi.

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese anche ai collaboratori esterni di SO.TR.A.F.

Collaboratori

Le relazioni intrattenute dalla Società con i propri collaboratori sono improntate alla professionalità, al supporto legale, organizzativo, logistico, strategico, finanziario e amministrativo, secondo canoni di elevata professionalità.

SO.TR.A.F. richiede ai propri collaboratori esterni il rispetto di principi comportamentali analoghi a quelli ai quali si ispira. Ogni collaboratore esterno dovrà essere informato dell'esistenza del Codice etico e dei relativi impegni.

Nell'ambito della selezione dei propri collaboratori, effettuata in maniera formalizzata e trasparente, la Società utilizza criteri di qualità e competitività oggettiva dei servizi e dei prodotti offerti.

Per SO.TR.A.F. sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità e l'esperienza dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, *know-how*, etc.;
- l'esistenza di sistemi di qualità, sicurezza e compatibilità ambientale.

Rapporti con Fornitori

Per ogni fornitore, SO.TR.A.F. garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità, correttezza ed imparzialità.

I collaboratori e i dipendenti, nell'ambito della loro competenza, devono selezionare i fornitori sulla base della normativa vigente applicabile in materia, delle procedure interne e nel rispetto dei principi del presente Codice.

In adesione al presente Codice Etico, i medesimi principi che vengono applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare i rapporti commerciali attivati da SO.TR.A.F. con i fornitori.

Le politiche di acquisto di beni e servizi da parte di SO.TR.A.F. hanno come obiettivo garantire efficaci ed efficienti processi di approvvigionamento e di controllo dei prodotti attraverso procedure snelle, atte ad assicurare alla Società il massimo vantaggio competitivo (ricerca del miglior rapporto qualità/prezzo per ciascuna fornitura).

La Società garantisce un'adequata concorrenza per ogni processo di acquisto nonché la massima trasparenza delle operazioni di selezione del fornitore e di acquisto di beni e servizi, prevedendo la creazione di un apposito Albo dei fornitori.

In particolare, l'iscrizione all'Albo dei fornitori ed i criteri di selezione degli stessi per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna, nonché alla disponibilità di mezzi e strutture organizzative, in conformità alle procedure aziendali vigenti.

Ogni collaboratore e dipendente deve segnalare tempestivamente al proprio superiore di riferimento o all'ODV qualsiasi comportamento di un fornitore che possa apparire contrario ai suddetti principi.

Rapporti con clienti e committenti

In adesione al presente Codice Etico, SO.TR.A.F. manifesta una costante sensibilità verso il soddisfacimento dei bisogni di clienti e committenti, impegnandosi a mantenere un elevato *standard* qualitativo.

La Società si pone come obiettivo principale quello di creare con i propri clienti e committenti un rapporto ispirato alla correttezza, alla trasparenza ed all'efficienza.

SO.TR.A.F. si astiene in ogni caso dal compiere o tollerare pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette o attraverso terzi, di vantaggi personali di qualsiasi genere, indipendentemente dall'importanza dell'affare trattato.

La relazione con clienti e committenti è improntata al reciproco rispetto dei principi etici.

La Società vigila affinché le trattative ed i rapporti negoziali con clienti e committenti siano improntati al massimo *rating* di legalità, correttezza e serietà, nel pieno rispetto della normativa vigente.

SO.TR.A.F. garantisce la riservatezza, la sicurezza e la protezione delle informazioni in proprio possesso, non divulgando dati economici e di altro genere che riguardano clienti e committenti, fatti salvi gli obblighi di legge. In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori coinvolti devono attenersi alle procedure aziendali in tema di gestione della sicurezza delle informazioni. Nei rapporti con clienti e committenti, tutti i collaboratori sono tenuti ad evitare le situazioni in cui possono manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Determina conflitto di interessi e costituisce reato l'accettazione di denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con SO.TR.A.F.

Rapporti con consulenti, mediatori ed intermediari – Incarichi professionali

Nella selezione dei propri consulenti, mediatori ed intermediari, SO.TR.A.F. agisce in modo imparziale e non discriminatorio, adottando criteri di merito, competenza e professionalità e seguendo le procedure di cui si è appositamente dotata, nel rispetto dei principi di trasparenza, correttezza ed economicità.

In particolare, tutti i compensi e le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale devono essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, in relazione delle condizioni generalmente praticate sul mercato in relazione ad analoghe prestazioni.

Risorse Umane

SO.TR.A.F. si impegna a fare in modo che tutti i dipendenti e i collaboratori agiscano lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice.

La **valutazione** del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze specifiche della Società, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità, in ossequio alla procedura adottata con l'approvazione del Modello organizzativo. Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, secondo quanto previsto dagli obblighi di legge.

È **proibita** qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, razziale, etnico, di lingua, di nazionalità, di sesso, di età, di condizione economica e di stato di salute.

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 criteri di merito, competenza e professionalità documentati.

Nella gestione dei rapporti gerarchici, costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le risorse umane sono valorizzate onde favorirne sviluppo e crescita. A tal fine, la Società:

- seleziona, assume, forma, retribuisce e gestisce dipendenti e collaboratori senza discriminazione alcuna;
- crea un ambiente di lavoro collaborativo e non discriminatorio;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore.

Conflitti di interesse

Conformemente ai principi vigenti, si intende per conflitto di interesse ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano far venir meno il rapporto di imparzialità.

Ogni dipendente/collaboratore della Società è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi di SO.TR.A.F., oppure che possano comunque interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice. Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente o collaboratore al proprio superiore o referente aziendale, o all'ODV. In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori di SO.TR.A.F. sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

Salute

SO.TR.A.F. si impegna a garantire un ambiente lavorativo conforme alle vigenti norme in materia di salute e sicurezza, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, mediante il monitoraggio, la gestione e la prevenzione dei rischi connessi allo svolgimento dell'attività professionale, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

Tutti i 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.

I dipendenti/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.

SO.TR.A.F. si impegna, inoltre, a tutelare l'integrità morale e psichica dei propri dipendenti/collaboratori da atti di violenza psicologica o *mobbing*, contrastando qualsiasi attività discriminatoria o lesiva della persona.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare le caratteristiche ambientali che la Società intende promuovere e preservare nei termini sopra indicati, essere o trovarsi sotto

l'effetto di sostanze alcoliche, stupefacenti o ad esse assimilabili, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

È fatto quindi divieto, in particolare, di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto;
- fumare nei luoghi di lavoro.

SO.TR.A.F., nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il fumo passivo.

Uso dei beni aziendali

Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali (materiali ed immateriali) che sono strumentali all'attività svolta. Nessun dipendente può fare uso improprio, o permettere che si faccia uso improprio, dei beni e delle risorse di SO.TR.A.F.

Tutti i collaboratori/dipendenti hanno il dovere di avvisare tempestivamente le strutture preposte di eventuali danni a qualunque bene aziendale.

Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo

La Società, sensibile alla esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che tutti i destinatari rispettino la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, e pertanto sanzionerà severamente qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo nonché alla falsificazione di carte di credito, valori di bollo, monete e banconote.

Pubblica Amministrazione

I rapporti tra i membri degli organi sociali, i dipendenti ed i collaboratori di SO.TR.A.F. e le Istituzioni Pubbliche, italiane o estere, devono essere sempre improntati ai principi di legalità, lealtà, 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.

In particolare, la Società condanna atti di corruzione o di istigazione alla corruzione nei confronti della Pubblica Amministrazione, sia commessi direttamente da esponenti aziendali, sia commessi

indirettamente tramite soggetti che agiscono per conto o nell'interesse della Società stessa, in Italia e all'estero; nella conduzione delle sue attività vieta pertanto qualunque azione nei confronti o da parte di terzi in grado di ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. A tal fine, attraverso apposite procedure mette in atto tutte le misure necessarie a prevenire ogni fenomeno di corruzione e altre condotte, anche strumentali, idonee a integrare il pericolo di commissione di siffatto reato.

È fatto, pertanto, assoluto divieto ai membri degli organi sociali, ai dipendenti ed ai collaboratori della società, direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi, di eseguire o promettere ai funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, anche in forma indiretta, dazioni di danaro o di altra utilità ovvero tenere condotte contrastanti con quanto previsto dal Codice Etico, e/o che possano anche solo essere interpretate come promessa o offerta di pagamenti, beni, doni o altre utilità di vario genere, allo scopo di promuovere o favorire indebitamente gli interessi della società.

È consentita l'elargizione di omaggi di carattere simbolico o di modico valore, ascrivibile ad attività di promozione ovvero ad atti di cortesia, tenuto conto dei principi normativi ed etici, dei costumi e delle usanze dei singoli paesi nei quali la Società opera. Di ogni omaggio o liberalità e dei relativi destinatari viene redatta e conservata apposita documentazione.

In tale contesto, è fatto espresso divieto di soggiacere all'attività di pressione o persuasione, posta in essere dal pubblico ufficiale o da soggetto ad esso equiparato, finalizzata a creare nel privato uno stato di soggezione psicologica che lo porti ad agire nel senso voluto dal soggetto investito di attribuzioni pubbliche.

In particolare, è vietato ai membri degli organi sociali, ai dirigenti, ai dipendenti ed ai collaboratori direttamente o indirettamente per il tramite di soggetti terzi:

- promettere o concedere denaro, vantaggi o altra utilità, al fine di ottenere il rilascio di concessioni, licenze ed autorizzazioni da parte della Pubblica Amministrazione italiana o estera, nonché agevolazioni contributive, previdenziali ed assistenziali;
- presentare dichiarazioni non veritiere ovvero porre in essere artifici e raggiri diretti all'indebito conseguimento di contributi, erogazioni, finanziamenti;
- impedire o ostacolare l'esercizio delle funzioni ispettive da parte della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, al fine di evitare l'applicazione di una sanzione o di negoziarne l'importo;
- adottare comportamenti fraudolenti, ingannevoli o sleali che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione in sede ed a esito di procedure ad evidenza pubblica.

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata alle funzioni preposte ed autorizzate a norma del Modello organizzativo del quale il presente Codice Etico è parte integrante.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente proposte di benefici da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni deve immediatamente sospendere ogni rapporto con essi e riferire al Rappresentante legale della sede italiana, all'Amministratore unico e all'organismo di Vigilanza.

Autorità Giudiziaria

Qualora richiesta o coinvolta, SO.TR.A.F. opera in modo lecito e corretto, collaborando con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi dalla stessa delegati nell'esercizio delle rispettive funzioni, anche qualora esse siano indirizzate nei loro confronti, dei rispettivi apici, dipendenti o collaboratori.

Partiti politici

SO.TR.A.F. non eroga contributi diretti o indiretti a Partiti politici sia in Italia sia all'estero, né a loro rappresentanti o candidati. Ogni apice, dipendente, collaboratore, agente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese ed in conformità alle leggi in vigore.

Sistema di controllo interno

SO.TR.A.F. intende diffondere al proprio interno una cultura consapevole dell'esistenza e dell'utilità dei controlli e dell'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

Per **controlli** si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività societarie, con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare ed assicurare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i dirigenti e dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

L'Organismo di Vigilanza di SO.TR.A.F. ha libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di revisione, nei limiti del rispetto della *privacy*.

Trasparenza dell'attività contabile

Tutte le attività e le azioni svolte ed effettuate dai destinatari del presente Codice nell'ambito della rispettiva competenza lavorativa dovranno essere verificabili. La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza, completezza, chiarezza ed affidabilità della documentazione dei fatti gestionali e delle relative registrazioni contabili.

Ciascun destinatario è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti una adeguata documentazione di supporto relativa all'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità nonché la ricostruzione accurata dell'operazione. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I destinatari che dovessero venire a conoscenza di omissioni, falsificazioni, alterazioni o trascuratezze dell'informativa e della documentazione di supporto sono tenuti a riferirle al proprio superiore ovvero all'Organismo di Vigilanza.

SO.TR.A.F., nel rispetto delle normative antiriciclaggio e antiterrorismo vigenti, si adopera per prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico-finanziario per finalità di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte dei propri dirigenti, dipendenti e delle controparti con cui si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

La Società procede quindi a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui propri collaboratori e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari. Cura altresì che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio di favorire la ricezione, la sostituzione o l'impiego di denaro o altri beni derivanti da attività illecite.

* * *

MODALITA' DI ATTUAZIONE

Ogni dipendente o collaboratore di SO.TR.A.F. è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente o collaboratore deve altresì **accettare in forma esplicita** i propri impegni derivanti dal presente Codice, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro, di prima diffusione del Codice o di sue eventuali modifiche o integrazioni rilevanti.

In particolare, i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice etico;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire (meglio se in forma non anonima) tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta percezione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

Organismo di Vigilanza.

Viene appositamente costituito (come da Protocollo allegato al Modello) presso SO.TR.A.F. un Organismo di Vigilanza a cui competono, tra l'altro, i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice:

- monitorare l'applicazione del Codice da parte dei soggetti interessati;
- relazionare periodicamente all'Amministratore unico sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice;
- ricevere e analizzare le segnalazioni in tema di violazioni del Codice;

- esprimere pareri in merito ad ogni ipotesi di revisione dei processi interni, valutandone la coerenza con il Codice.

Comunicazione e formazione

Il Codice deve essere portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

I vertici dirigenziali si fanno carico dell'effettiva attuazione del Codice e della diffusione dello stesso all'interno e all'esterno della Società.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, SO.TR.A.F. realizza **occasioni** di comunicazione e formazione, funzionali a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Violazioni del codice etico e sanzioni

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza quando siano a conoscenza di violazioni anche solo potenziali del presente Codice.

La Società, al fine di facilitare le segnalazioni e comunicazioni da parte degli esponenti aziendali di vertice, ha attivato un'apposita casella di posta elettronica riservata all'Organismo di Vigilanza (ODV@sotraf.it). All'indirizzo di posta elettronica appositamente dedicato all'Organismo di Vigilanza possono scrivere i Dirigenti, i RUO e i Responsabili di funzione di SO.TR.A.F.

In ogni caso, la Società si impegna, anche con la collaborazione dell'Organismo di Vigilanza, affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di Legge che impongano diversamente).

In caso di **accertata violazione** del Codice Etico, la cui osservanza costituisce parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti e/o collaboratori e/o dai soggetti che a qualunque titolo prestano la propria attività a favore di SO.TR.A.F., sono adottati, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con la normativa applicabile, **provvedimenti disciplinari** calibrati sulla gravità dell'atto compiuto ovvero del comportamento tenuto e del danno arrecato, nonché dell'esposizione, o meno, della Società a rischio.

Nel caso di rapporto di lavoro subordinato, la Società si impegna ad assumere qualsiasi provvedimento sanzionatorio nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Adozione e modifiche del Codice etico

Il presente Codice etico viene adottato con delibera dell'Amministratore unico di SO.TR.A.F., unitamente all'approvazione e adozione del Modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo n. 231 del 2001.

L'Amministratore unico è altresì competente per ogni futura modifica di esso, da adottarsi con apposite delibere.