



CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

INDICE

2 INTRODUZIONE

4 PARTE PRIMA IDENTITÀ E VALORI DI RIFERIMENTO

Identità e storia

Eticità e mission

Il Codice Etico

I valori di riferimento

10 PARTE SECONDA NORME DI COMPORTAMENTO

Risorse umane

Condotta professionale e rapporti gerarchici

Protezione delle risorse, uso dei beni aziendali e data privacy

Controlli interni, contabilità e integrità finanziaria

Rapporti esterni

Concorrenza e mercato

Clienti

Fornitori

Pubblica Amministrazione, forze politiche e associazioni portatrici di interessi

Leggi di controllo

Ambiente e contesto socio-territoriale

21 PARTE TERZA ATTUAZIONE E CONTROLLO

Attuazione

Segnalazioni all'organismo di vigilanza

Adozione del codice etico-comportamentale

GLOSSARIO

- **Azienda:** Sip&T S.p.a o Sip&T
- **Società:** Sip&T S.p.a o Sip&T
- **Codice etico-comportamentale o Codice:** adottato da Sip&T ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/01, è un documento con cui l'azienda enuncia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale.
- **D.Lgs. 231/2001 o Decreto:** il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 relativo alla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
- **Organismo di vigilanza o Odv**
- **Stakeholder:** persona, fisica o giuridica, che intrattiene rapporti con la Società a qualunque titolo.
- **Statuto: Statuto sociale di Sip&T.**

INTRODUZIONE



**NASCE DAI NOSTRI
VALORI CON
L'OBIETTIVO DI
ISPIRARE LE RISORSE
UMANE LEGATE
ALL'AZIENDA**

Il Codice etico-comportamentale di Sip&T è un'intesa che stringiamo con le nostre risorse umane e con tutti gli interlocutori esterni con cui dialoghiamo ogni giorno. Il suo fine primario è quello di stabilire **le linee guida generali di condotta** per orientare le nostre azioni.

Come strumento al servizio delle persone, il Codice etico-comportamentale **nasce dai nostri valori**, con l'obiettivo di individuare i principi di riferimento per le risorse umane che lavorano in azienda e per l'azienda e ispirare i comportamenti con cui creare valore nell'attività di ogni giorno.

Per questo, le disposizioni presenti nel Codice si applicano, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori e ai consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo; ai titolari di organi e di incarichi; alle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di SIP&T.

A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi sono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

PARTE PRIMA

IDENTITÀ E VALORI DI RIFERIMENTO

IDENTITÀ E STORIA

La nostra storia inizia nel 1996, quando con una piccola officina abbiamo iniziato a occuparci principalmente di riparazione di utensili per lo scavo.

Nel corso degli anni, da industria artigianale, Sip&T si è trasformata, grazie alle intuizioni e alla lungimiranza della famiglia fondatrice, la famiglia Montuori, in una realtà più complessa e moderna che progetta, produce e commercializza utensili e attrezzature per perforare ogni tipo di terreno nei cantieri di tutto il mondo.

Siamo cresciuti in modo esponenziale, grazie alle **nostre persone**, cuore pulsante dell'azienda, all'attenzione continua all'innovazione e alla ricerca, e alla determinazione e al coraggio delle scelte.

Oggi siamo un team di più di 70 persone inserite in un'organizzazione articolata, con ruoli e responsabilità definite. Siamo focalizzati sulla promozione del business ma anche sul rispetto e l'inclusione delle differenze e sulla valorizzazione dei talenti.

Lavoriamo in sinergia e in collaborazione con risorse interne e manager esterni, partner, Università e realtà territoriali, adottando il modello di **open innovation** in cui tutti contribuiscono alla realizzazione e la condivisione per creare un ambiente di lavoro e di vita migliore e per migliorare il proprio territorio.

Insieme alla vocazione all'internazionalizzazione, infatti, SIP&T conserva con orgoglio un legame profondo con il territorio di appartenenza. Siamo sempre attenti alle dinamiche sociali, culturali e industriali che ci circondano e con le quali stiamo costruendo negli anni un rapporto di reciprocità e collaborazione sostenendo iniziative di solidarietà sociale, di promozione della cultura e dello sport.



ETICITÀ E MISSION

SIP&T persegue le proprie finalità basandosi su un insieme di **valori etici di riferimento**, che cerca di mettere in pratica quotidianamente e che rappresentano la bussola che orienta le decisioni, sia a livello aziendale sia a livello individuale.

L'adesione di tutte le risorse legate all'azienda a questi valori è indispensabile per garantire elevati standard etici che ci proponiamo e per assicurare il raggiungimento della mission aziendale.

La nostra **mission** è diventare una delle aziende leader nel nostro settore, sia in termini di qualità del prodotto che di soddisfazione del cliente e, allo stesso tempo, affermare elevati standard qualitativi in termini di stile di vita e di comportamento di ogni singolo membro dell'azienda.

Ci proponiamo di essere:

- **un'azienda che crea valore per i suoi clienti** attraverso l'offerta di prodotti innovativi di qualità e attraverso l'ascolto costante che favorisce la definizione di una relazione continuativa, stabile e durevole;
- **un'azienda che crea valore per i suoi stakeholders** intrecciando relazioni improntate alla massima trasparenza, nel rispetto dei principi di accuratezza, tempestività e parità di accesso all'informazione;
- **un'azienda che crea valore per le sue risorse umane**, sostenendo la formazione continua e lo sviluppo di competenze interne e favorendo la crescita personale e professionale valorizzando le differenze;
- **un'azienda che crea valore per il contesto sociale** in cui opera, mettendo sempre al primo posto l'umanità che la caratterizza, la capacità di entrare in sintonia con gli altri e di agire per il benessere collettivo.

La condivisione della mission e dei valori di ogni azione intrapresa da **SIP&T** costituisce il presupposto per il consolidamento del senso di appartenenza all'azienda da parte di ciascun componente del team.

IL CODICE ETICO

NATURA, OBIETTIVI E DESTINATARI

Il Codice etico-comportamentale rappresenta il documento ufficiale di SIP&T, adottato autonomamente, in cui si rende chiara la mappa genetica dell'azienda con l'intento di cristallizzare i valori di etica societaria cui devono conformarsi le attività ed i comportamenti di coloro ai quali il Codice è indirizzato.

La realizzazione del Codice è dettata dall'esigenza di esprimere i principi etici della deontologia aziendale, le responsabilità etiche assunte da ogni componente nella conduzione della attività aziendali, e di stabilire uno standard comportamentale frutto della condivisione e della libera adesione da parte dei membri societari.

Il Codice etico-comportamentale è rivolto a tutti i collaboratori e dipendenti di SIP&T e auspica che tutte le persone fisiche e/o giuridiche con cui la società è chiamata ad interfacciarsi si ispirino ad una condotta in linea con i principi generali espressi.

Codice etico-comportamentale e Disciplina del D. Lgs. 231/2001.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 – ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano il principio della responsabilità amministrativa degli enti collettivi derivata da reati commessi a vantaggio o nell'interesse dell'ente stesso da parte di persone che:

- rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- sono sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopraindicati (Capo I, art. 5 del D. Lgs. 231/2001).

I VALORI

DI RIFERIMENTO

Ognuno di noi ha i propri valori cui si ispira quotidianamente e tutti insieme, all'interno di Sip&T, abbiamo una base valoriale comune che ci rende parte integrante dell'azienda. SIP&T ritiene indispensabile preservare il legame tra la propria etica di riferimento e gli standard qualitativi dell'attività produttiva.

Per questo motivo, fondiamo le nostre azioni sul rispetto dei principi di:

● **Trasparenza e chiarezza dell'informazione**

Nello svolgimento delle attività, nella gestione finanziaria e contabile e nei rapporti con qualsiasi componente esterna della società applichiamo i principi di trasparenza e chiarezza.

● **Integrità e legalità**

Si concretizzano nel garantire il rispetto di ogni legge e normativa vigente sul territorio nazionale e negli Stati nell'ambito dei quali l'azienda opera. Sip&T, quindi, esprime la propria contrarietà alle pratiche di corruzione, concussione, pagamenti e favori illegittimi.

● **Eccellenza e serietà**

Perseguiamo eccellenza e serietà attraverso l'eccellenza dei nostri standard qualitativi partendo dal livello individuale - con la formazione del personale - per arrivare, grazie ad un ambiente di lavoro sano e professionale, a quello aziendale. La professionalità dei nostri collaboratori e l'attenzione costante alla qualità dei prodotti, rappresentano per l'azienda i requisiti necessari per il rispetto dei principi etici di lealtà e serietà.

● **Riservatezza**

L'utilizzo delle informazioni in proprio possesso è consentito esclusivamente per scopi legittimi e in alcun modo lesivi dell'integrità economico-morale degli interessati, in applicazione della normativa dettata in materia di privacy.



● Valorizzazione delle risorse umane

- Tutela e formazione

Rispettiamo i diritti della persona tutelandone l'integrità fisica, psicologica e morale, e garantendo la presenza di pari opportunità in ambito lavorativo.

Nel corso degli anni, l'obiettivo primario del management è stato quello di creare un **ambiente di lavoro sereno**, in cui la condivisione delle regole e dei principi venisse posta a fondamento dei rapporti intersoggettivi. La società non tollera alcuna forma di molestia, sfruttamento o discriminazione sul posto di lavoro.

Ciascun componente del team riveste un ruolo indispensabile per il perseguimento dei fini dell'azienda. Per questo motivo, Sip&T promuove il **valore delle proprie risorse umane** con l'obiettivo di migliorare il know-how e la professionalità di ognuno.

La **formazione del personale** è considerata un ottimo mezzo per stimolare l'innovazione e, quindi, migliorare le prestazioni, innalzando il livello delle conoscenze individuali.

Lo **studio e la ricerca dell'innovazione** sono le precondizioni necessarie per lo sviluppo sociale oltre che produttivo e, per questo, l'azienda promuove condizioni di lavoro in grado di stimolare la partecipazione e l'assunzione di responsabilità da parte di ciascun collaboratore, quali dirette conseguenze della costante applicazione di **criteri esclusivamente meritocratici** nella determinazione delle carriere lavorative dei propri dipendenti.

- Valorizzazione e rispetto delle diversità

Incoraggiare la convivenza e la valorizzazione delle differenze, sia all'interno del luogo di lavoro, sia nei rapporti con l'esterno (clienti/fornitori), rappresenta un'enorme opportunità.

Sip&T considera la **diversità un elemento propulsore di innovazione**, creatività, sviluppo e performance: diversità di competenze, culturali o semplicemente di genere.

La cultura che l'azienda si impegna a diffondere non si limita a considerare la diversità come elemento da tutelare, ma come una caratteristica **da promuovere ed esaltare**, con determinazione e coraggio, anche attraverso l'attenzione all'uso di un **linguaggio inclusivo** che non alimenti stereotipi sessisti o discriminatori.

Crediamo, inoltre, che il tema delle diversità abbia il potere di stimolare la riflessione su se stessi e sul rapporto con gli altri generando crescita professionale e personale.

**LE PAROLE CHE
UTILIZZIAMO
POSSONO AVERE
UN IMPATTO
PROFONDO NON
SOLO SULLE VITE
INDIVIDUALI MA
ANCHE SU QUELLE
COLLETTIVE.**

● Rispetto dell'ambiente e sviluppo del territorio

Diffondere la **coscienza ambientale** e rispettare le normative vigenti in materia di tutela dell'ambiente. La condivisione dei valori etici tra ogni singolo individuo e l'impresa rappresenta il requisito essenziale per connettere le necessità economico-industriali e la salvaguardia del contesto socio-ambientale.

Per questo, Sip&T si impegna a diffondere una solida cultura ambientale applicando, concretamente, tutte le tecnologie disponibili per la tutela dell'ambiente.

Particolare attenzione è conferita alla promozione del territorio, **stimolando l'occupazione giovanile**, garantendo alle autorità locali il rispetto delle normative vigenti, nonché cooperando con le istituzioni culturali - Università ed Enti di ricerca - ed economiche - Istituti di credito locali - per la valorizzazione complessiva del nostro territorio.



PARTE SECONDA



LIST:

NORME DI COMPORTAMENTO

1. Risorse Umane

SIP&T promuove il **miglioramento delle proprie risorse umane** e persegue il raggiungimento di un elevato standard di professionalità attraverso:

- il divieto di ogni tipo di discriminazione sul posto di lavoro;
- la predisposizione di percorsi formativi funzionali alla posizione lavorativa e alle aspirazioni professionali di ciascun collaboratore;
- la concessione di tutte le tecnologie e le informazioni necessarie all'assunzione di decisioni e strategie congrue agli standard qualitativi aziendali;
- la promozione di un esercizio equilibrato e diligente di ciascun incarico aziendale, al fine di stimolare e accrescere lo spirito di collaborazione interna ad evitare l'insorgenza di conflitti di interesse;
- il coinvolgimento costante di ciascuna componente aziendale nella determinazione di un ambiente di lavoro sano, in cui le distanze tra i singoli vengano il più possibile sostituite da relazioni interpersonali all'insegna della lealtà e della solidarietà;
- il rispetto delle normative riguardanti la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, quali garanzie indispensabili per la tutela della incolumità delle persone;
- l'attenzione continua per la "dimensione umana" di ciascun dipendente, attraverso il dialogo e la predisposizione di consigli e consulenze individuali in merito a qualsiasi tipologia di problematica professionale e, soprattutto, personale. SIP&T ritiene che il rapporto umano con i propri collaboratori rappresenti il cardine dell'etica aziendale e della convivenza democratica in genere;
- il supporto logistico, professionale e morale ai propri dipendenti in termini di scelte strategiche previdenziali. L'aiuto reciproco tra le diverse componenti dell'azienda è un valore etico irrinunciabile e sul quale l'azienda fonda gran parte della propria mentalità.

2. Condotta professionale e rapporti gerarchici

La rispondenza della condotta professionale dei dipendenti ai principi etici a cui l'azienda fa riferimento è parte integrante della filosofia etica di SIP&T che, per questo motivo, promuove l'impegno a **mantenere una condotta adeguata e professionale** sul posto di lavoro e nelle attività collegate. In particolare:

- i nostri rapporti gerarchici relativi ai diversi livelli di responsabilità aziendale devono basarsi sui principi di correttezza, lealtà e rispetto reciproco;
- l'esercizio di ogni specifica attività aziendale deve ispirarsi al principio della concertazione, al fine di scongiurare ogni forma di prevaricazione ed abuso di potere. Lo svolgimento delle attività lavorative deve, pertanto, essere finalizzato alla tutela della crescita umana e professionale di ciascuno, oltre che alla massimizzazione della redditività aziendale;
- tutto il personale ha diritto ad un trattamento equo e ad un ambiente di lavoro sano. Per questo, la società sostiene e promuove i principi di meritocrazia, in virtù dei quali ogni avanzamento di carriera è funzionale al talento e alla capacità professionale di ciascun collaboratore;
- l'azienda si impegna a preservare e tutelare il pluralismo all'interno dell'organigramma aziendale. Ciascun membro della società è chiamato ad evitare l'insorgenza di conflitti di interesse in ambito lavorativo.



Con la convinzione che **la concertazione** nel processo decisionale e **la rettitudine individuale** nell'ambito dei rapporti gerarchici, debbano rappresentare il **cardine della cultura etica aziendale**, la Società non autorizza alcun dipendente ad utilizzare la propria posizione professionale come strumento di pressione indebita durante l'esercizio delle proprie funzioni.

Nel rispetto dei principi di lealtà e fedeltà, SIP&T richiede ai propri dipendenti di operare con **onestà e integrità professionale**, di osservare qualsiasi tipologia di disposizione legale e di rispettare il divieto di assumere occupazione lavorative alle dipendenze di terzi concorrenti o di svolgere attività in ogni caso contrarie agli interessi ed ai valori etici aziendali. Sia le attività lavorative sia le attività personali devono essere svolte con la massima integrità e rettitudine morale, oltre che professionale. Pertanto, SIP&T promuove l'applicazione del principio di integrità nella condotta professionale, al fine di non ledere l'immagine e la reputazione della società stessa.

3. Protezione delle risorse, uso dei beni aziendali e data privacy

SIP&T richiede al proprio personale un alto grado di attenzione per la **salvaguardia, la protezione e il miglioramento delle risorse aziendali**, nonché l'utilizzo di tali risorse per scopi legittimi e rispondenti ai principi etici ai quali la società si ispira.

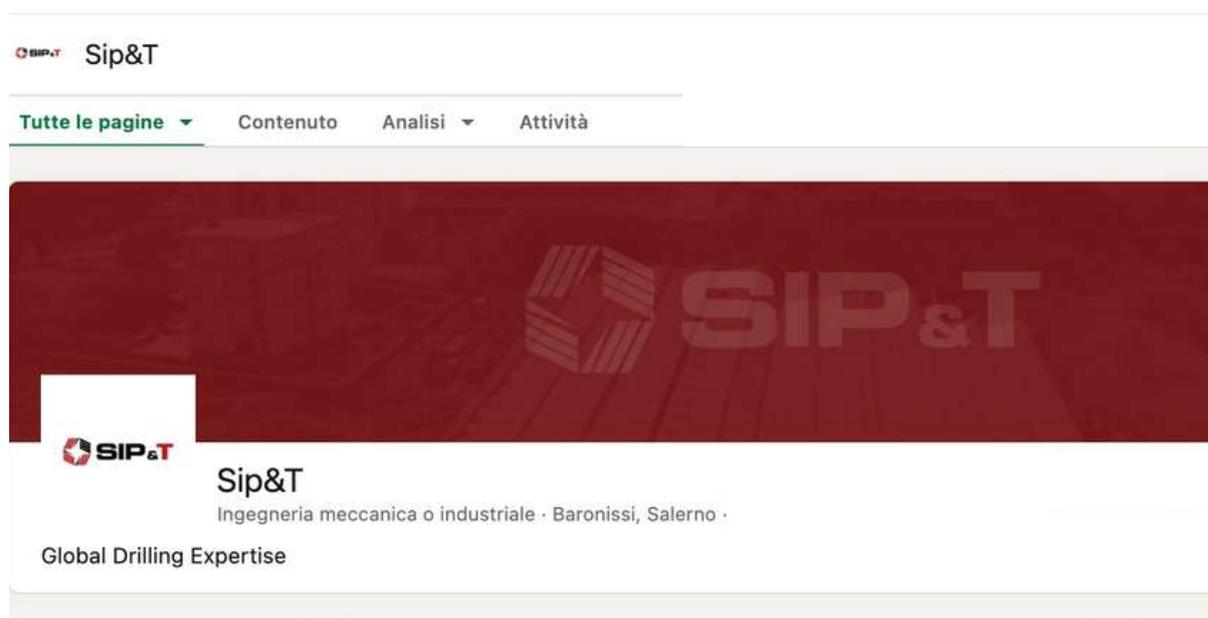
Tali risorse comprendono i beni fisici di SIP&T e i beni non tangibili - o proprietà materiali - quali:



- **Nome e marchio aziendali:** l'operato dei dipendenti di SIP&T e qualsiasi tipo di decisione aziendale devono essere finalizzate alla valorizzazione del nome, del marchio, dell'identità e del Codice etico-comportamentale della società;
- **Forme e proprietà intellettuale:** l'apporto di tutte le componenti societarie è indispensabile per la tutela e lo sviluppo della proprietà intellettuale di SIP&T e la società intende proteggere i propri diritti in materia di proprietà intellettuale attraverso disposizioni contrattuali specifiche o mediante copyright e brevetti. L'azienda, inoltre, promuove l'elaborazione e la segnalazione di eventuali innovazioni risultanti dall'operato e dalla professionalità del proprio personale;
- **Reputazione ed immagine:** l'operato di ciascun membro societario deve essere proteso al consolidamento della reputazione nazionale ed internazionale di SIP&T. Per questo, la società richiede ai propri collaboratori l'osservanza e il rispetto dei principi di professionalità, eccellenza e integrità, in particolare nelle relazioni esterne.

La società è presente sui principali **social network** gestiti dal Team Employer branding (anche EB) secondo una strategia di comunicazione predefinita e condivisa.

I dipendenti dell'azienda sono incoraggiati ad interagire con i contenuti pubblicati con un linguaggio moderato e coerente con lo stile aziendale e comunque nel rispetto di persone e/o aziende, gruppi o categorie di persone e istituzioni. Non sono tollerati insulti, volgarità, offese, minacce o qualsiasi contenuto che non rispetti la privacy delle persone al fine di non danneggiare la reputazione della società.



Tutto il personale di SIP&T è, inoltre, tenuto a **proteggere le informazioni riservate e di proprietà dell'azienda** da ogni forma di divulgazione illegittima e, in particolare, dall'utilizzo di tali informazioni per uso e vantaggio personale da parte dei dipendenti (*internal dealing*).

In virtù del principio di lealtà, le disposizioni in materia di privacy sono da considerarsi valide anche dopo il termine di qualsiasi rapporto con l'Azienda.

Inoltre, il personale è tenuto al rispetto delle disposizioni relative alla protezione dell'hardware e di tutti gli altri dispositivi

elettronici di proprietà dell'azienda, nonché al mantenimento di una condotta professionale nell'uso di internet e dell'e-mail sul posto di lavoro.

La società garantisce il rispetto di tutte le normative inerenti alla tutela della privacy. Quindi, è priorità dell'azienda assicurare ai propri dipendenti la salvaguardia della riservatezza e l'uso legittimo dei dati personali di ciascun membro societario.

4. Controlli interni, contabilità e integrità finanziaria

L'azienda ritiene fondamentale **l'affidabilità e l'accuratezza delle informazioni contabili e finanziarie**, sia per quanto concerne la circolazione interna che per quel che riguarda la divulgazione sul mercato o a terzi, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi di fondo a cui la società si ispira.

È, quindi, indispensabile l'esecuzione responsabile e coscienziosa dei controlli contabili e finanziari, nonché la conservazione, da parte del personale, dei registri di contabilità.

Tali registri e resoconti finanziari devono contenere tutti i dati relativi alle risorse, alla responsabilità, agli introiti ed alle spese di SIP&T.

Pertanto, ogni tipologia di transizione deve essere contraddistinta da un numero di identificazione e supportata da un'adeguata documentazione.

Inoltre, al fine di rispettare le regole relative alla stesura dei bilanci e di ogni altro tipo di documentazione contabile-amministrativa, i dati societari e le rilevazioni contabili dei fatti di gestione devono soddisfare i requisiti di completezza, trasparenza e tempestività nella rappresentazione.

SIP&T considera **fondamentale l'impegno individuale e collettivo** nella gestione finanziaria per una condotta societaria rispettosa della legge e per poter garantire il rispetto dei principi del proprio Codice etico.



Per questo motivo, l'azienda acquista qualsiasi tipo di bene e di servizio unicamente sulla base di valutazioni inerenti al prezzo, alla quantità e all'idoneità. È esclusa qualsiasi tipologia di operazione avente effetti distorsivi in merito ai resoconti contabili della società o che non soddisfi gli standard etici e qualitativi a cui la società tende costantemente.

5. Rapporti esterni

Concorrenza di mercato

SIP&T si impegna a gestire i rapporti con l'esterno - con fornitori, clienti, collaboratori, autorità politico-istituzionali - nel pieno del rispetto di tutte le normative e con l'obiettivo di veicolare, anche al di fuori dal contesto aziendale, la propria filosofia della qualità, della professionalità, dell'innovazione e del rispetto reciproco.

Pertanto, la società rispetta le leggi e le normative riguardanti **la tutela e la promozione della concorrenza leale** tra tutte le aziende operanti sul mercato.

Specificamente, SIP&T rifiuta l'adozione di strumenti volti alla limitazione della concorrenza, quali accordi per la determinazione dei prezzi e qualsiasi altra forma di trust.

Il personale dell'azienda, a tal fine, è chiamato ed incoraggiato da una esplicita filosofia societaria alla competizione in regime di libera concorrenza, garantendo, però comportamenti leali, trasparenti e, in alcun caso, finalizzati alla rappresentazione ingannevole dei fatti.

In virtù dei principi di correttezza ed eccellenza, SIP&T agisce nel pieno rispetto della concorrenza, operando esclusivamente nell'osservanza dei propri standard etico-qualitativi, e senza produrre informazioni fuorvianti o diffamatorie dei propri concorrenti.



Clients

La solidità e la condivisione dei principi etici, su cui SIP&T ha costruito, nel tempo, la sua reputazione nazionale ed internazionale, sono elementi strettamente legati al rispetto e alla tutela dei clienti.

La piena soddisfazione in merito alla prestazione erogata e la qualità nella relazione con le altre aziende, costituiscono il fulcro dell'etica della società. La costante attenzione alle esigenze del cliente e la consolidata attuazione di misure innovative in termini di output produttivo, implicano una scrupolosa politica societaria di garanzia nei confronti del cliente stesso, che SIP&T predispone soprattutto attraverso la condivisione dei principi interni di etica e di organizzazione.

Pertanto, la conduzione delle relazioni con i clienti è espressamente legata:

- al divieto di ogni forma di discriminazione arbitraria;
- al rispetto del quadro normativo predisposto da qualsiasi ordinamento giuridico;
- al rispetto dei principi di completezza, tempestività ed efficienza al fine di consentire al cliente l'assunzione di decisioni consapevoli.

Inoltre, SIP&T si attende dal proprio personale l'adozione delle misure necessarie per la salvaguardia e l'uso legittimo delle informazioni tutelate da privacy o da licenze e, in generale, di tutte le informazioni riservate che riguardano i clienti. In aggiunta, l'azienda responsabilizza il proprio personale per quel che concerne l'emissione di una fatturazione il più possibile accurata e precisa.

Nei casi in cui si verificassero situazioni di offerta o ricezione di piccoli regali volti al miglioramento dei rapporti commerciali, SIP&T si affida, in virtù dei valori ispiratori della filosofia aziendale interna, all'eticità individuale dei propri dipendenti.

I suddetti regali di modica entità ricevuti devono essere debitamente documentati e comunicati all'Organismo di vigilanza (vedi parte Terza, 1) per consentire all'amministrazione di avere una visione d'insieme e di poter, eventualmente, procedere con una redistribuzione più equa nei confronti di tutto il team aziendale.

Tuttavia, la ricezione e l'offerta non è ammessa nei seguenti casi:

- Intento di ricevere in cambio oggetti del medesimo valore;
- Mancata osservanza del budget aziendale o omissione del rendiconto;
- Violazioni della legge;
- Violazione dei principi etici aziendali.

Fornitori

I fornitori contribuiscono al miglioramento della competitività generale dell'azienda, la quale garantisce il rispetto e l'applicazione per ciascun fornitore dei principi etici di imparzialità e lealtà. Nella determinazione delle sue politiche di acquisto, SIP&T effettua le proprie scelte esclusivamente in virtù della massimizzazione del rapporto prezzo/qualità dei beni e dei servizi.

Pertanto, la selezione dei fornitori deve avvenire sulla base dei principi etici su cui l'azienda si fonda e ciascun collaboratore di SIP&T è incoraggiato a mantenere relazioni durature, cordiali e collaborative con tutti i fornitori.

Quindi, in relazione ai principi di imparzialità e di pari opportunità, SIP&T non preclude a nessun fornitore la possibilità di offrire i propri prodotti o servizi, provvedendo, inoltre ad una periodica razionalizzazione dell'albo dei fornitori aziendali, allo scopo di incrementare il tasso di efficienza complessiva.

Per quanto riguarda il trattamento delle informazioni riservate relative ai fornitori, la fatturazione e la disciplina della ricezione e dell'offerta di regali, SIP&T stabilisce l'applicazione delle stesse direttive esposte nella sezione relative ai clienti.

Pubblica Amministrazione, forze politiche e associazioni portatrici di interessi

SIP&T ritiene indispensabile che tutti i rapporti con pubblici funzionari, esponenti di forze politiche e di associazioni portatrici di interessi si svolgano nel rispetto assoluto dei principi basilari di legalità e trasparenza.

Allo scopo di evitare qualsiasi forma di corruzione, SIP&T intrattiene rapporti con le amministrazioni statali, le autorità di vigilanza, gli enti locali e tutti i soggetti privati a cui si applica la disciplina pubblicistica senza alcuna pregiudiziale ideologica e nel massimo rispetto dei ruoli e delle funzioni nonché con spirito di assoluta cooperazione.

Pertanto, la società vieta, in virtù dei principi di legalità e trasparenza, ai propri dipendenti la possibilità di effettuare offerte di qualsiasi tipo di utilità a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio per condizionare l'operato.

Le relazioni di SIP&T con le sopraindicate categorie di soggetti si svolgono, quindi, nel rispetto assoluto dei crismi propri del dialogo e del confronto costruttivo, volto, senza esclusioni di sorta, al miglioramento complessivo.

6. Leggi di controllo

SIP&T, al fine di non essere coinvolta in nessun tipo di azione illegale, sia nei rapporti con l'esterno che con i propri dipendenti, rispetta le normative vigenti in materia di prevenzione dei reati di riciclaggio di denaro (Legge 5 luglio 1991, n.197 in conversione del Decreto-legge 3 Maggio 1991, n.143).

L'azienda assicura, inoltre, il rispetto di tutte le leggi sull'immigrazione, garantendo, in tal modo, che tutti i dipendenti siano in possesso dei requisiti e le autorizzazioni previste dalle specifiche normative in materia. La condanna della prassi del c.d. "lavoro nero" rappresenta per l'azienda un mezzo per garantire non solo il rispetto del principio di legalità, ma anche la tutela della dignità personale e professionale dei lavoratori.

La società garantisce:

- il rispetto delle leggi e le disposizioni anti-boicottaggio e in materia di controlli delle esportazioni applicabili nei Paesi in cui essa opera;
- il rispetto delle leggi e delle normative applicabili in materia di sanzioni o embarghi imposti dai Paesi in cui essa opera.



7. Ambiente e contesto socio-territoriale

SIP&T conferisce costante attenzione alla valorizzazione delle risorse naturali e alla salvaguardia dell'ambiente.

La società, fermo restando la convinzione secondo cui la costruzione di una solida cultura dell'ambiente deriva, prima di tutto, da sani comportamenti individuali, rispetta le leggi in materia di etica ambientale predisponendo alcune misure, tra cui:

- riciclaggio di alcuni materiali;
- raccolta differenziata dei rifiuti;
- strategie di risparmio energetico, tra cui, in particolare, l'installazione di impianti fotovoltaici.

Tuttavia, uno degli elementi che maggiormente caratterizzano la mentalità e l'operato di SIP&T è la propensione alla **valorizzazione economico-sociale del proprio territorio di appartenenza**.

L'azienda, infatti, dimostra grande sensibilità in termini occupazionali per i giovani, con particolare attenzione all'**inserimento nel mondo del lavoro e alla crescita dei neolaureati**.

Attraverso la predisposizione di rapporti di collaborazione con le Università e gli Enti di Ricerca presenti sul territorio, SIP&T mira a diventare un punto di riferimento per l'innovazione e la ricerca nel proprio settore, offrendo, in tal modo, sbocchi e opportunità professionalizzanti ai giovani.

Inoltre, l'azienda, nel rispetto del principio di tutela delle proprie risorse umane, presta grande attenzione alla situazione finanziaria e personale dei dipendenti, preoccupandosi di fornire loro consigli e suggerimenti per il raggiungimento di uno stile di vita sereno.

La realizzazione professionale e personale di tutti, indipendentemente dal ruolo svolto all'interno dell'azienda, costituisce per la società una priorità etica, in grado di rafforzare i rapporti tra l'azienda stessa, i dipendenti e il contesto sociale di riferimento.



PARTE TERZA

ATTUAZIONE E CONTROLLO

ATTUAZIONE



SIP&T ha identificato nel rispettivo **Organismo di Vigilanza** l'ente garante del rispetto e della corretta attuazione di quanto enunciato nel Codice etico-comportamentale.

Pertanto, l'Organismo di vigilanza della Società:

- verifica l'applicazione del Codice etico-comportamentale promuovendo ogni opportuna iniziativa per l'aggiornamento dello stesso;
- si confronta con le funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione, anche con il supporto della Funzione Risorse Umane;
- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunta violazione;
- provvede a svolgere le opportune indagini, riportando alle funzioni competenti l'esito e accertandosi che le sanzioni vengano comminate;
- garantisce la riservatezza sull'identità del segnalante, tutelandolo da eventuali ritorsioni.

**L'ODV
VERIFICA,
CHIARISCE,
RACCOGLIE
SEGNALAZIONI,
INDAGA E
GARANTISCE
RISERVATEZZA**

È possibile **comunicare con l'Organismo di Vigilanza** tramite:

- **posta interna riservata:** utilizzando le apposite cassette postali. Sulla busta deve essere chiaramente indicata la dicitura "Strettamente confidenziale. Informativa da dipendente", ciò al fine di garantire la massima riservatezza;
- **casella di posta elettronica:** odv.231@sipdrill.it

SEGNALAZIONI ALL'ODV

di possibili violazioni del Codice Etico-comportamentale

I Destinatari devono segnalare:

- fatti che possano integrare reati;
 - illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, posti in essere in violazione del Codice etico-comportamentale e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
 - possibili violazioni relative a qualsiasi legge, regolamento o provvedimento, nonché qualsiasi atto che possa cagionare danno o pregiudizio di qualsiasi natura all'ente e/o alla Società.
- approfondimenti, con la discrezione necessaria a prevenire eventuali ritorsioni, discriminazioni o altre forme di Penalizzazione nei confronti dei soggetti "segnalanti", fatta salva la necessità di ottemperare ad eventuali obblighi di legge in relazione ai fatti e/o situazioni segnalati; provvederà a trasmettere la comunicazione ricevuta alla Funzione aziendale competente nel caso in cui la stessa riguardi comportamenti non rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001.

Le segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza di violazioni del Codice Integrativo, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e di cui si sia venuti a conoscenza anche in ragione delle funzioni svolte, devono essere circostanziate e devono essere fatte in forma scritta.

In conformità a quanto previsto dall'art.6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001, le segnalazioni possono avvenire secondo i canali individuati nel paragrafo precedente che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione. OdV procederà all'esame di ogni segnalazione ed ai relativi

L'OdV, terminata l'istruttoria sulle segnalazioni, informerà l'Organo amministrativo sui casi di accertata violazione del Codice etico-comportamentale. In ogni caso è tutelata la riservatezza dell'identità di colui che ha effettuato la segnalazione, nonché la protezione da atti di ritorsione o discriminatori diretti nei suoi confronti per motivi collegati alla segnalazione.

Sono vietate le segnalazioni infondate effettuate con dolo o con colpa grave, ad esempio per calunniare e/o diffamare un collega.

Adozione del Codice etico-comportamentale

SIP&T stabilisce che l'adozione del **Codice etico-comportamentale aziendale** è subordinata all'approvazione da parte del proprio **Organo di Gestione**.



via Giovanni Agnelli, 6
Zona P.I.P: Baronissi · Salerno · Italia
www.sipdrill.it
info@sipdrill.it
T. +39 089.9566338
