



I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C.

## **CODICE ETICO**

## **1. Premessa**

La società I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. è costituita dal presente Codice Etico, che integra il quadro delle regole del proprio sistema, recependo le indicazioni presenti nel Decreto Legislativo 231/2001 e le successive modificazioni ed integrazioni, relativamente alla realizzazione di un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire e contrastare comportamenti delittuosi. Il presente Codice è adottato dall'Organo Amministrativo della Società in via di autoregolamento ed è pertanto modificabile ed aggiornabile in qualsiasi momento. La politica della I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. è sempre stata quella di perseguire le attività d'impresa con onestà ed integrità, nel rispetto di elevati principi morali ed etici. Per assicurare il pieno rispetto di tali principi, gli stessi sono stati indicati in questo Codice, che trova applicazione con riferimento a tutti i dipendenti e i collaboratori che ne condividano lo spirito e le finalità. L'elaborazione del presente Codice intende, quindi riepilogare in un unico corpus normativo le regole di condotta che la I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. pone da sempre alla base della conduzione del proprio lavoro e diffonderle tra i propri dipendenti, collaboratori e partner allo scopo di crearne conoscenza diffusa. Il presente Codice Etico esplicita gli impegni e le responsabilità a cui sono chiamati il management e i dipendenti della Società, nella conduzione degli affari e nella gestione dei rapporti con i propri stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, partner d'affari della Società, soci, etc.).

Si tratta di principi di comportamento da recepire ed adottare nello svolgimento delle quotidiane attività operative; non si potrà in alcun modo interpretarli come derogatori o limitativi alle norme di legge o di fonte di contrattazione collettiva vigenti, che peraltro amministratori, dipendenti e collaboratori sono comunque tenuti a conoscere ed osservare. Comportamenti non etici pregiudicano l'immagine della I.C.M.B. s.a.s., favorendo l'assunzione di atteggiamenti ostili nei suoi confronti e compromettendo il rapporto di fiducia con gli stakeholder. Pertanto i comportamenti tenuti in aperta violazione dei principi contenuti nel presente Codice e qualsiasi atteggiamento volto all'appropriazione di benefici sfruttando posizioni di forza, devono considerarsi non etici, degni di disapprovazione ed espressamente sanzionabili.

## 2. La Carta dei Valori Aziendali

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. è un'azienda che nasce negli anni 70 a Cirò Marina, in Calabria, dall'esperienza pluriennale dell'Impresa "Sammarco" fondata dai quattro fratelli Sammarco agli inizi degli anni 50. Il punto di forza dell'azienda è ancora oggi quello dell'unione tra due generazioni che con un approccio diverso ma complementare, riescono ad ottenere per le proprie costruzioni il giusto mix tra tradizione e innovazione.

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. occupa un ruolo di primo piano nel settore delle costruzioni e ristrutturazioni civili e industriali nel settore pubblico e privato, specializzandosi nella costruzione di strade, ponti, viadotti, edilizia residenziale e industriale occupando inoltre un settore dedicato alla produzione di calcestruzzo, inerti e conglomerati bituminosi.

I lavori vengono eseguiti in tutte le fasi con la supervisione del nuovo Legale Rappresentante, il Geom. Sammarco Giuseppe, il quale grazie alla formazione dei propri dipendenti riesce ad avvalersi di un Team solido e qualificato che collabora sinergicamente con una rete di consulenti e partner accreditati.

La I.C.M.B. s.a.s., capitalizzando competenze imprenditoriali e organizzative, know-how tecnico e finanziario, capacità di gestione del rischio, capacità di ottimizzazione dei tempi e dei costi, possiede un patrimonio di competenze e professionalità di assoluto rilievo. Fondamentale per il perseguimento dell'eccellenza sul mercato è l'adozione di un sistema di gestione interno di qualità, sicurezza e ambiente, l'adozione di manodopera altamente formata e qualificata, la puntualità nella sua consegna delle lavorazioni eseguite, la flessibilità alle richieste della clientela, la capacità di saper prevenire e comunque adattarsi alle difficoltà che si incontrano in fase di realizzazione dell'opera. Contestualmente al presente codice viene redatta una "Carta dei valori aziendali", esprime i valori che costituiscono i "punti di riferimento inalienabili" dell'azienda e della sua organizzazione. Tutti i soggetti destinatari del presente Codice Etico, pertanto, avranno cura di uniformare il loro agire ai seguenti principi: integrità personale (valore del singolo) intesa come coerenza, affidabilità, rettitudine, riservatezza e rispetto delle regole; collaborazione (spirito di squadra) intesa come orientamento al cliente interno ed esterno e condivisione dei risultati di reparto come risultati aziendali; cortesìa cioè il garbo e la cordialità in favore della clientela e

dei colleghi, il sapere ascoltare e il dare consigli; entusiasmo cioè la volontà di intervenire prontamente e con dedizione, la voglia di riuscire e di misurarsi con obiettivi sempre più ambiziosi ed eccitanti; organizzazione intesa come approccio razionale ai problemi e capacità di strutturare il lavoro e di valutare suggerimenti e miglioramenti; tradizione cioè la capacità di utilizzare l'esperienza passata e la volontà di far crescere internamente le persone.

#### **4. Etica di comportamento nei rapporti con gli stakeholder**

In tale paragrafo sono esplicitati i criteri di condotta cui la società si ispira e deve attenersi nelle relazioni con tutte le classi di interlocutori al fine di prevenire il rischio di comportamenti non etici.

##### **4.1. Creazione di valore**

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dal personale della I.C.M.B. s.a.s. nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività della I.C.M.B. s.a.s. devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione della I.C.M.B. s.a.s.. Fermo restando il rispetto della normativa applicabile, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzate tutte ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli Stakeholder.

##### **4.2. Trattamento delle informazioni**

La I.C.M.B. s.a.s. si adegua alla normativa di cui al D.Lgs. 196/2003, in materia di trattamento di dati personali. Le informazioni riguardanti gli stakeholder (in particolare dipendenti, clienti e fornitori) di cui l'Azienda è in possesso, sono trattate in maniera da garantire agli interessati il pieno rispetto della riservatezza e della privacy. A tal fine l'Azienda definisce ed impone l'attuazione di politiche e procedure

volte ad assicurare la protezione delle informazioni in termini di riservatezza, integrità e disponibilità delle stesse. In particolare, si impegna a porre in essere ogni attività necessaria ad evitare i rischi di perdita o distruzione dei dati, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità per cui i dati furono raccolti. In particolare, le informazioni verso la Pubblica Amministrazione finalizzate alla partecipazione a pubbliche gare e/o all'ottenimento di contributi, erogazioni, concessioni, autorizzazioni, iscrizioni, pareri formali, devono essere veritiere, corrette e trasparenti e devono essere prodotte e divulgate secondo le procedure organizzative aziendali e i relativi flussi autorizzativi. Per quanto concerne la gestione o l'utilizzo di dati e informazioni in via informatica, dipendenti e collaboratori devono attenersi a quanto previsto dalle politiche di sicurezza informatica aziendale, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici. In particolare è fatto divieto di contraffare qualsiasi dato o programma informatico che abbia attinenza con l'attività aziendale.

## **5 Rapporti con il personale**

### **5.1. Criteri adottati nella gestione del personale**

Le risorse umane sono l'elemento indispensabile e fondamentale per l'esistenza della I.C.M.B. s.a.s.. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni essenziali per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La I.C.M.B. s.a.s. si impegna a sviluppare le competenze e le capacità di ciascun dipendente affinché la positività di ognuno di questi trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale. La Società offre a tutti i dipendenti, secondo ciascuna categoria, le medesime opportunità di lavoro e carriera, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito e senza discriminazione alcuna. E' politica dell'azienda promuovere un clima interno in cui ogni dipendente interagisca verso i colleghi con onestà e reciproco rispetto in un clima di armonia e reciproca assistenza al fine del perseguimento sinergico della mission aziendale. Ogni collaboratore è tenuto a svolgere le proprie attività in modo responsabile, onesto e diligente, in conformità con le politiche, le procedure e le regole aziendali. E' dunque doveroso che ogni lavoratore eviti situazioni di conflitto di interesse e/o altre situazioni che possano essere dannose per l'azienda.

### **5.2. Selezione ed inserimento del personale**

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati rispetto ai profili attesi e alle esigenze aziendali. La fase di selezione e reclutamento è volta ad approfondire aspetti caratteriali, motivazionali e professionali del candidato e a verificare la corrispondenza tra le sue aspirazioni e le esigenze ed i piani aziendali. Durante i colloqui, oltre a valutare l'affidabilità, l'esperienza, le conoscenze, le capacità relazionali e la motivazione del candidato è importante giudicare la sintonia o l'adattabilità dello stesso alla cultura e ai valori aziendali. La I.C.M.B. s.a.s. garantisce, nella fase di reclutamento e selezione del personale, parità di trattamento a tutti i candidati. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro "nero" o irregolare. Al momento della costituzione del rapporto di lavoro al nuovo assunto sarà illustrata la "Carta dei valori aziendali" di cui al presente codice etico. Allo stesso sarà inoltre fornita la relativa lettera di incarico, informazioni circa gli elementi normativi e retributivi del Contratto Collettivo oltre a tutti i documenti e gli strumenti utili/necessari secondo quanto previsto dalle procedure aziendali. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni prese in termini di avanzamento di carriera si basano sulla corrispondenza tra profilo posseduto e profilo atteso e su considerazioni di merito. I Responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione di strumenti motivazionali e di leve volte ad agevolare lo sviluppo e la crescita professionale.

### **5.3. Gestione del personale**

In aderenza alle previsioni del D. Lgs. 231/01, la I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e ad un trattamento equo, basato su criteri di merito ed ossequioso delle pari opportunità per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione delle qualifiche e la progressione nella carriera. Sono pertanto da condannare con severità le molestie sessuali ed il mobbing nonché qualunque atteggiamento o comportamento che possa turbare la sensibilità della persona. La I.C.M.B. s.a.s. non intende tollerare forme di discriminazione in base all'età, al sesso, alle origini razziali o etniche, alla

religione, alle opinioni politiche e sindacali, alle condizioni fisiche, alla nazionalità, allo stato civile o agli orientamenti sessuali. La I.C.M.B. s.a.s. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si dia luogo a molestie intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio e/o ostile;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per motivi di competitività personale;
- la situazione in cui si condizionano, all'accettazione di favori sessuali, decisioni aziendali inerenti la vita lavorativa del destinatario;
- le proposte di relazioni interpersonali private che, in quanto condotte nonostante un espresso e evidente non gradimento, abbiano la capacità di turbare la serenità del destinatario con obiettive implicazioni lavorative.

La società si impegna altresì a richiedere ai propri fornitori di rispettare la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione alla tutela del lavoro minorile e a quanto disposto in tema di salute e sicurezza.

#### **5.4. Sicurezza e salute dei lavoratori**

La I.C.M.B. s.a.s. è consapevole che il problema della sicurezza dei lavoratori è di primaria importanza in special modo con riferimento al settore in cui essa opera; a tal proposito si impegna pertanto a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza consapevole, mediante una adeguata e costante formazione sulla natura dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori. Inoltre opera per preservare, attraverso azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori. L'azienda mette a disposizione metodi di lavoro e infrastrutture di supporto adeguate per favorire il coinvolgimento del personale e di conseguenza il miglioramento dell'ambiente di lavoro. Particolare attenzione viene posta al rispetto delle normative di sicurezza e a tutte le normative riguardanti la salvaguardia dell'ambiente. Le attività, gli ambienti e le attrezzature di lavoro sono oggetto di costante valutazione eseguita e documentata secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008. Allo scopo sono state conferite apposite deleghe.

### **5.5. Gestione della documentazione relativa al personale**

Tutti i dati relativi ai dipendenti devono essere adeguatamente archiviati per permettere una facile reperibilità delle informazioni, ma anche per assicurare il rispetto della privacy personale in conformità a quanto previsto dal “Testo Unico sulla Privacy”. La corretta gestione dei C.V. pervenuti in azienda è assicurata dall’applicazione di un’apposita procedura che ne definisce anche i criteri di archiviazione.

Ogni dipendente possiede una cartella nell’archivio del personale in cui vengono archiviati, nel rispetto delle procedure aziendali, tutti i documenti relativi alla selezione, all’assunzione e alla vita lavorativa all’interno dell’azienda ed eventuali deleghe. Per la tutela della privacy, tali documenti sono accessibili solo ai dipendenti dell’Ufficio pertinente.

### **5.6. Valorizzazione e formazione delle risorse**

La formazione del personale interno è considerata un elemento fondamentale per lo sviluppo stesso della Società. Il management mira alla responsabilizzazione del personale, con mansioni sia tecniche sia gestionali, con l’obiettivo di ottenere una maggior cura nello svolgimento delle attività e di favorire l’apporto di idee innovative e contributi nella risoluzione di eventuali problemi.

## **6. Doveri dei dipendenti**

Ciascun dipendente e collaboratore deve agire lealmente, rispettare gli obblighi di legge e quelli sottoscritti nel contratto di lavoro. Sarà cura dello stesso, inoltre, conformare il proprio comportamento a quanto previsto nel presente Codice Etico, alle procedure aziendali, e regolamenti interni assicurando le prestazioni richieste. In nessun caso il perseguimento dell’interesse di I.C.M.B. s.a.s. può giustificare una condotta in violazione a tali norme.

### **6.1. Nei rapporti con i colleghi**

L’ambiente di lavoro della I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. è improntato ad un clima sereno che favorisca la comunicazione e la cooperazione tra colleghi e tra superiori e sottoposti. Sarà cura del responsabile nominato per la vigilanza, garantire il divieto di fumare nei luoghi di lavoro, con eccezione



degli spazi appositamente individuati e contrassegnati, qualora istituiti. Tale divieto si estende anche ai collaboratori, ad agenti, a fornitori, a clienti e a tutti i soggetti con cui vengono intrattenuti rapporti di lavoro nell'ambito degli incontri effettuati presso i locali della Società.

### **6.2. Nel trattamento delle informazioni e utilizzo di risorse e beni aziendali**

Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni materiali e immateriali dell'azienda. Gli elaboratori, le applicazioni informatiche ed i sistemi di comunicazione, le strumentazioni tecniche, le attrezzature manuali vengono fornite al personale al fine esclusivo di supportare lo svolgimento delle attività aziendali e possono essere utilizzate solo ed esclusivamente per scopi attinenti alle mansioni di lavoro. I dipendenti non devono effettuare dunque attività per conto proprio o di terzi durante l'orario di lavoro e non sono legittimati né autorizzati ad utilizzare le dotazioni aziendali per l'esercizio di tali attività. I dipendenti devono vigilare al fine di evitare la rivelazione di informazioni riservate e devono porre in essere ogni sforzo per salvaguardare l'immagine pubblica dell'azienda.

### **6.3. Nelle situazioni di conflitto di interessi**

Tutti i lavoratori sono tenuti ad evitare le situazioni in cui possono manifestarsi conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni. I dipendenti devono considerare gli interessi aziendali una priorità assoluta ed evitare qualsiasi azione che possa recare danno o svantaggio alla I.C.M.B. s.a.s.. Nel caso in cui si manifesti l'insorgere di una situazione di conflitto di interessi, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile.

### **6.4. Regali, omaggi e benefici**

Con riferimento ai rapporti con esponenti/funzionari della Pubblica Amministrazione è fatto divieto assoluto di effettuare elargizioni in danaro, accordare vantaggi e distribuire regali od omaggi. Eventuali casi eccezionali saranno valutati dall'organo amministrativo che stabilirà le modalità di elargizione. Il

versamento di tangenti o altre forme di utilità illecitamente corrisposte a pubblici ufficiali sono prassi rigorosamente vietate e inaccettabili e non sono tollerate dalla I.C.M.B. s.a.s.. Tutti i pagamenti provenienti dall'Azienda, eseguiti direttamente o tramite intermediari, devono dunque essere effettuati in maniera lecita e nel rispetto delle norme vigenti. E' fatto altresì divieto l'accettare regali a titolo personale. Questo può significare per la I.C.M.B. s.a.s., per il dipendente e per la terza parte coinvolta l'incrinarsi definitivo e irrimediabile di un rapporto di fiducia, pertanto solo il Legale Rappresentante, a suo insindacabile giudizio, può accettare regali. In particolare, è consentito ai dipendenti di accettare, anche a titolo personale, solo piccoli gadget in ottemperanza a quanto stabilito dalle procedure aziendali e dandone comunicazione al proprio diretto responsabile. In presenza di dubbi sul corretto comportamento da adottare è necessario consultare il responsabile amministrativo.

## **7. Rapporti con fornitori e consulenti**

La I.C.M.B. s.a.s. impronta la propria condotta nei rapporti con i fornitori ai principi di trasparenza, eguaglianza, lealtà e concorrenza, si intende instaurare e mantenere con i propri fornitori un rapporto di collaborazione duraturo, fattivo e costruttivo.

Viene effettuata a priori una selezione dei fornitori. Nel corso della collaborazione riteniamo particolarmente importante il rispetto dei seguenti principi:

- fornitura di prodotti e servizi di buona e costante qualità;
- rapida soluzione dei problemi;
- disponibilità al compromesso e collaborazione costruttiva;
- ideazione di soluzioni nuove;
- buon rapporto qualità-prezzo;
- osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza;
- osservanza delle disposizioni in materia di tutela ambientale.

Nei rapporti con i subappaltatori riteniamo particolarmente importante che siano rispettate le disposizioni di legge in materia di sicurezza (corsi di formazione, abbigliamento di protezione, norme di tutela ambientale, ecc.).

### **7.1. Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori**

Le relazioni con tutti i fornitori sono regolate da medesimi principi generali e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della I.C.M.B. s.a.s.. In particolare:

- deve essere perseguita l'indipendenza da singoli fornitori, evitando, ove non strettamente necessario, l'instaurazione di rapporti in esclusiva e/o di lunga durata;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, la I.C.M.B. s.a.s. predispone:

- la separazione dei ruoli, laddove concretamente praticabile, tra l'unità che richiede la fornitura e l'unità che stipula il relativo contratto;
- disposizioni aziendali che regolamentino il dovere di documentare adeguatamente le scelte adottate (c.d. "tracciabilità");
- la conservazione delle informazioni e dei documenti ufficiali relativi alla selezione dei fornitori, comunque denominata, nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto;
- istruzioni operative che regolamentino le condizioni di pagamento.

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. porta a conoscenza dei principali fornitori il contenuto del presente Codice Etico, attraverso la propria diffusione attraverso il suo sito internet aziendale.

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico da parte dei fornitori comportano la facoltà per la I.C.M.B. s.a.s. di azionare clausole risolutive espresse inserite nei singoli contratti di fornitura insieme alla prestazione di specifiche dichiarazioni in ordine alla conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e all'assunzione dell'obbligo di rispettare tali principi.

### **7.2 Riservatezza delle informazioni**

La Società si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riguardanti i propri fornitori e a utilizzare le relative informazioni solo per ragioni strettamente professionali. Peraltro anche i fornitori sono

tenuti ad assicurare la riservatezza in riferimento a informazioni, documenti e dati personali relativi all'Azienda e ai suoi collaboratori.

### **7.3 Modalità di ricorso a professionisti esterni**

Il ricorso all'attività professionale di consulenti, agenti e professionisti esterni deve essere motivato a cura del soggetto proponente, ed essere coerente con quanto previsto dalle procedure aziendali. Ogni dipendente, in relazione alle proprie funzioni, avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i collaboratori esterni della Società, comunque denominati (collaboratori, consulenti, rappresentanti, agenti, procacciatori d'affari);
- evitare di selezionare persone e imprese di cui sia nota la mancanza di caratteristiche di integrità morale ineccepibile;
- contattare tempestivamente il proprio diretto superiore in caso di eventuali violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori della I.C.M.B. s.a.s.;
- menzionare espressamente, in tutti i contratti di collaborazione, comunque denominati (collaborazione, consulenza, agenzia, procacciamento d'affari) l'obbligo di attenersi ai principi del Codice Etico, sanzionando l'eventuale inosservanza di tali principi con la previsione della facoltà per la I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. di risolvere il contratto. I collaboratori, comunque denominati, sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico.

## **8 Rapporti con la clientela**

Obiettivo prioritario della I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. è il soddisfacimento delle esigenze e delle aspettative della clientela, nel rispetto degli interessi dell'azienda. Uniforma la propria condotta nei rapporti con i clienti a principi di legalità, trasparenza, correttezza, affidabilità, responsabilità e qualità. I dipendenti ed i collaboratori della I.C.M.B. s.a.s., pertanto, nell'ambito dei compiti assegnati, devono:

- osservare scrupolosamente tutte le disposizioni di legge e regolamentari, le disposizioni del presente Codice Etico e le procedure interne relative alla gestione dei rapporti con i clienti;

- fornire al cliente ogni informazione sulle condizioni ed i termini dei contratti relativi ai prodotti e servizi offerti, affinché il cliente ne sia pienamente consapevole all'atto del perfezionamento dell'accordo, rispettando scrupolosamente le relative procedure aziendali;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie, rifuggendo qualsiasi pratica ingannevole;
- adottare un comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, in linea con gli standard della I.C.M.B. s.a.s., caratterizzati dalla più alta professionalità;
- preservare la propria indipendenza nei confronti di condizionamenti sia interni che esterni.

È fatto espresso divieto di:

- intrattenere rapporti commerciali con soggetti coinvolti in attività criminose quali, a titolo meramente esemplificativo: traffico d'armi, traffico di sostanze stupefacenti, riciclaggio di denaro, terrorismo;
  - in ogni caso, intrattenere rapporti con soggetti privi, in quanto conosciuti, dei necessari requisiti di onorabilità, serietà ed affidabilità;
  - intrattenere rapporti commerciali con soggetti che, anche indirettamente, pongono in essere comportamenti contrari alla libertà e personalità individuale e/o violano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio, sfruttando il lavoro minorile, favorendo il turismo sessuale, la pedopornografia ecc.);
  - ricevere denaro o altre utilità o beneficio da parte di clienti (o di chiunque diverso da I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C.) per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
  - dare o ricevere, direttamente o indirettamente, regali, omaggi, ospitalità, o altri vantaggi, salvo piccoli donativi di cortesia o regalie d'uso quali quelli utilizzati in occasione di ricorrenze e festività.
- Il dipendente che riceva dai clienti omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovrà assumere ogni opportuna iniziativa al fine di rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio ed informarne il proprio diretto superiore oppure il Legale Rappresentante.

### **8.1. Qualità, performance e affidabilità**

Il successo della I.C.M.B. s.a.s. di basa soprattutto sulle sue capacità di soddisfare le aspettative dei clienti, mantenendo elevati livelli di qualità, di performance e di affidabilità. A tal proposito diventa prioritario per la I.C.M.B. s.a.s. identificare i bisogni della clientela, utilizzando al meglio le risorse di cui dispone e impegnandosi a dare riscontro a mantenere un dialogo aperto e franco.

### **8.2. Concorrenza negoziale ed equità contrattuale**

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. imposta i contratti con i propri clienti in modo corretto, completo e trasparente. Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previste, la Società rispetta le aspettative del cliente, eseguendo i contratti con equità, senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza di controparte.

### **8.3. Riservatezza delle informazioni**

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. si impegna a mantenere il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri clienti, con particolare riferimento ad informazioni di natura strategica.

### **8.4. Rapporti con la pubblica amministrazione**

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. pone particolare attenzione in relazione a tutti i rapporti intercorrenti con la Pubblica Amministrazione. La società, in particolare, è conscia di poter incorrere in speciali responsabilità, a norma delle previsioni contenute nel D. Lgs. 231/01, in caso di partecipazione a procedure per l'ottenimento di commesse, appalti, erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi della Pubblica Amministrazione. I rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi e previsioni dettati dal DPCM 28 novembre 2000 (Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni).

In particolare, al fine di garantire la massima trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, è posto espresso divieto:

- di effettuare elargizioni in denaro o accordare vantaggi di qualsiasi natura a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;

- di distribuire omaggi o regali al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio di dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- di offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione;
- di esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale o anche loro amici, familiari o conoscenti;
- di presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
- di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli cui sarebbero destinate.

Si considerano atti di corruzione i suddetti comportamenti sia se tenuti dagli Organi Sociali o dai dipendenti, sia se realizzati per il tramite di persone che agiscono per conto della I.C.M.B. s.a.s. quali ad esempio, consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi legati da rapporti analoghi o equivalenti. La I.C.M.B. s.a.s. ispira e adegua la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui la Pubblica Amministrazione è tenuta.

## **9. Rapporti con altri soggetti**

### **9.1. Rapporti con i concorrenti**

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. adotta una politica commerciale favorevole a garantire la competitività sul mercato, operando nel rispetto di leggi e regolamenti vigenti in materia di concorrenza e proibendo l'adozione di metodi di concorrenza sleale. In generale, la I.C.M.B. s.a.s. non approva occasioni di contatto con la concorrenza che possono creare situazioni di rischio. Nei contatti con le Società concorrenti, inoltre, il personale deve necessariamente evitare di discutere di temi come prezzi o altre condizioni e termini di offerta dell'Azienda, costi, piani di produzione e politiche commerciali o altre informazioni proprietarie o confidenziali la cui comunicazione non sia strettamente pertinente e necessaria alla specifica trattativa negoziale.

### **9.2. Rapporti economici con i partiti politici**

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. non finanzia i partiti politici né i loro candidati e si astiene da qualsiasi forma di pressione diretta o indiretta a esponenti politici.

### **9.3. Attività di sponsorizzazione**

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. può aderire a richieste di sponsorizzazione che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo.

## **10. Impegni verso l'ambiente**

La I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C. gestisce le proprie attività perseguendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia della tutela dell'ambiente. Tale impegno è esteso anche alle ditte subappaltatrici e affidatarie operanti nei propri cantieri. La I.C.M.B. s.a.s. si impegna, nel rispetto delle previsioni contrattuali:

- all'uso di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- alla limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- al ripristino delle aree di cantiere a fine lavori, in modo da riqualificare il territorio e riportare l'ambiente il più possibile allo status quo ante;
- a coinvolgere e motivare tutto il personale, attraverso azioni di informazione e formazione sulle tematiche ambientali.

## **11. Modalità di attuazione del codice etico**

Il presente Codice Etico sarà portato a conoscenza di tutto il personale attraverso gli ordinari strumenti di comunicazione aziendale. Il presente documento deve essere pubblicato presso le bacheche di sede e dei cantieri a cura dei vari responsabili.

A ciascun dipendente sarà richiesto, secondo le modalità definite in apposita procedura, un impegno formale a prendere visione del Codice Etico e a conformare i propri comportamenti agli obblighi nello



stesso contenuti. Il dipendente che incorra in una violazione delle norme di condotta prescritte nel presente Codice Etico è soggetto ad azione disciplinare.

I provvedimenti e le sanzioni disciplinari sono commisurati alla gravità della violazione commessa e sono adottati in conformità alle leggi e ai regolamenti previsti nell'ordinamento giuridico applicabile e alla normativa contrattuale vigente. I compiti di sorveglianza e controllo sull'applicazione delle norme del presente Codice Etico sono affidati al Legale Rappresentante o personale appositamente delegato. In particolare, il soggetto preposto alla vigilanza sull'applicazione del Codice Etico deve:

- verificare l'applicazione e il rispetto del codice etico attraverso un'analisi e una valutazione dei processi di controllo dei rischi "etici";
- monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del codice etico, garantendo in particolare lo sviluppo delle attività di comunicazione e di "formazione etica" e analizzando proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali che hanno impatto sull'etica aziendale;
- ricevere, analizzare e valutare le segnalazioni di violazione delle regole di condotta;
- proporre modifiche e integrazioni da apportare al codice etico stesso.

Qualsiasi dipendente venga a conoscenza di comportamenti non in linea con le norme di condotta contenute nel presente Codice Etico o di circostanze che possano comportare una violazione delle stesse deve darne pronta comunicazione al proprio superiore gerarchico, o a chi è altrimenti individuato come referente, che valuterà se riferire l'accaduto al soggetto preposto. Ogni dipendente è tenuto a cooperare e a conformarsi a pieno allo spirito e alle indicazioni contenute nel presente Codice Etico.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte le Persone della I.C.M.B. s.a.s. di Sammarco Francesco & C., ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti 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 comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

## Sommario

<b>1. Premessa</b> .....	<b>2</b>
<b>2. La Carta dei Valori Aziendali</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Etica di comportamento nei rapporti con gli stakeholder</b> .....	<b>4</b>
4.1. Creazione di valore .....	4
4.2. Trattamento delle informazioni.....	4
<b>5 Rapporti con il personale</b> .....	<b>5</b>
5.1. Criteri adottati nella gestione del personale .....	5
5.2. Selezione ed inserimento del personale.....	6
5.3. Gestione del personale .....	6
5.4. Sicurezza e salute dei lavoratori .....	7
5.5. Gestione della documentazione relativa al personale .....	8
5.6. Valorizzazione e formazione delle risorse .....	8
<b>6. Doveri dei dipendenti</b> .....	<b>8</b>
6.1. Nei rapporti con i colleghi.....	8
6.2. Nel trattamento delle informazioni e utilizzo di risorse e beni aziendali .....	9
6.3. Nelle situazioni di conflitto di interessi.....	9
6.4. Regali, omaggi e benefici .....	9
<b>7. Rapporti con fornitori e consulenti</b> .....	<b>10</b>
7.1. Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori .....	11
7.2. Riservatezza delle informazioni .....	11
7.3. Modalità di ricorso a professionisti esterni .....	12
<b>8 Rapporti con la clientela</b> .....	<b>12</b>
8.1. Qualità, performance e affidabilità .....	14
8.2. Concorrenza negoziale ed equità contrattuale .....	14
8.3. Riservatezza delle informazioni .....	14
8.4. Rapporti con la pubblica amministrazione .....	14
<b>9. Rapporti con altri soggetti</b> .....	<b>15</b>
9.1. Rapporti con i concorrenti .....	15
9.2. Rapporti economici con i partiti politici.....	16
9.3. Attività di sponsorizzazione .....	16
<b>10. Impegni verso l'ambiente</b> .....	<b>16</b>
<b>11. Modalità di attuazione del codice etico</b> .....	<b>16</b>

