CODICE ETICO

SABBIE DI PARMA

Codice Etico

Adottato dalla Ditta Sabbie di Parma Srl

Rev.	*Data*	*Motivo revisione*	*Approvazione*
00	*12.12.2021*	*Adozione del MOC da parte di Sabbie di Parma Srl*	*A.U. Determinazione del 12.12.2021*

Indice:

1. Introduzione

2. Premessa

2.1 Oggetto sociale
2.2 Struttura aziendale
2.3 Organizzazione aziendale
2.4 Sensibilità aziendale

3. Validità

3.1 Norme di riferimento

4. Principi Generali

4.1 Principi etici di riferimento
4.2 Destinatari del Codice Etico
4.3 Obblighi dei Destinatari
4.4 Valore contrattuale del Codice Etico
4.5 Contrasto alla criminalità organizzata

4. Principi nei rapporti con i terzi

5.1 Principi generali
5.2 Rapporti con i dipendenti
5.3 Rapporti con i collaboratori ed i consulenti
5.4 Rapporti con i fornitori
5.5 Rapporti con la PA e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità
5.6 Rapporti con soggetti di vigilanza e controllo
5.7 Rapporti con Organizzazioni Sindacali

5. Principi nei rapporti con i terzi

5.1 Principi generali
5.2 Rapporti con i dipendenti
5.3 Rapporti con i collaboratori ed i consulenti
5.4 Rapporti con i fornitori
5.5 Rapporti con la PA e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità
5.6 Rapporti con soggetti di vigilanza e controllo
5.7 Rapporti con Organizzazioni Sindacali

6. Principi nelle attività contabili e di trattamento dei dati

6.1 Registrazioni contabili
6.2 Tutela della privacy (Regolamento UE 679/2016 e D.lgs. n. 196/2003)

7. Politiche del personale

7.1 Rapporti con le risorse umane
7.2 Molestie sul luogo di lavoro
7.3 Abuso di sostanza alcoliche o stupefacenti
7.4 Fumo
7.5 Utilizzo di beni aziendali
7.6 Uso dei sistemi informatici
7.7 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
7.8 Tutela dell'ambiente

8. Reati contro la Pubblica Amministrazione

9. Delitti di criminalità organizzata

10. Reati ambientali

11. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antifortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

12. Reati societari

13. Principi di controllo

14. Verifiche

14.1 Controlli interni
14.2 Registrazione delle operazioni

15. Conseguenze della violazione del disposto del codice etico

15.1 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti
15.2 Conseguenze della violazione del Codice per l'Amministratore ed i soggetti apicali
15.3 Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti ed altri terzi

16. Principi attuativi del Codice Etico

16.1 Diffusione e comprensione
16.2 Segnalazione di violazioni

1. Introduzione

L'azienda Sabbie di Parma SRL vuol essere per ciascun Cliente e per le altre Parti Interessate (Esterne ed Interne) un partner flessibile, efficiente ed affidabile, i cui intenti e le cui strategie aziendali siano rivolte a garantire:

- la soddisfazione di tutti i requisiti di servizio previsti (cogenti, del Cliente, dell'Azienda);
- la soddisfazione di tutti i requisiti della gestione (cogenti, delle Parti Interessate Esterne ed Interne, dell'Azienda);
- il continuo miglioramento qualitativo delle attività produttive, allo scopo di garantire la soddisfazione del Cliente, nonché la garanzia degli standard qualitativi richiesti;
- il mantenimento sul mercato di una reputazione di rilievo in fatto di Qualità di servizio fornito;
- miglioramento continuo dell'efficacia del proprio Sistema di Gestione;
- il controllo dei propri Fornitori per le garanzie di rispetto dei principi etici a cui si uniforma la Società;
- il mantenimento di un comportamento etico-sociale responsabile nei confronti di tutte le Parti Interessate.

Nello specifico, Sabbie di Parma SRL intende integrare in un quadro organico l'osservanza ai valori etici che riferiscono alla tutela dell'individuo all'interno ed all'esterno dell'organizzazione, con l'obiettivo di elevare ulteriormente negli Stakeholder la consapevolezza delle regole e dei comportamenti che devono essere osservati. Il personale dell'Azienda, nello svolgimento delle proprie attività, si attiene a principi di legalità, trasparenza, chiarezza, correttezza, integrità ed equità. In particolare, nei rapporti e nelle relazioni d'affari, sono proibiti comportamenti e pratiche che possano anche solo apparire illegali o collusivi, pagamenti che possano apparire illeciti, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni, dirette o indirette, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri e più in generale atti contrari alle leggi e ai regolamenti applicabili. La Società si propone di improntare a legalità, correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale le operazioni, i comportamenti ed il modo di lavorare sia nei rapporti interni sia nei rapporti con i soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il pieno rispetto della legge oltre all'osservanza delle procedure aziendali. L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per la credibilità dei comportamenti della Società stessa verso i soci, eventuali investitori, verso i clienti e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui essi operano, al fine di trasformare in vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori che animano diffusamente il modo di operare dell'impresa.

L'Azienda, inoltre, richiede ai propri "Soci in affari", il rispetto delle Leggi vigenti e del Codice Etico, sulla base di clausole la cui inosservanza implica la risoluzione del contratto. Ritenendo lo strumento della segnalazione efficace per contrastare il fenomeno corruttivo, la Società incoraggia le segnalazioni di presunti fenomeni corruttivi e, in generale, illeciti e/o contrari alle disposizioni aziendali attraverso i canali di "comunicazione" dedicati. A tal fine è attivo il servizio aziendale Whistleblowing, che disciplina la gestione e la verifica delle segnalazioni, a garanzia della riservatezza del contenuto delle segnalazioni, dell'identità del segnalante e del segnalato e a tutela dei segnalante da eventuali discriminazioni o ritorsioni. La Società garantisce che nessun dipendente può essere sanzionato, licenziato, demansionato, sospeso, o discriminato per essersi rifiutato di adottare una condotta illecita, anche se da tale rifiuto siano derivate conseguenze pregiudizievoli per il business della Società, né per aver effettuato una segnalazione in buona fede in merito a presunti fenomeni illeciti o a violazioni del Sistema di Gestione Qualità. La presente politica si applica indistintamente a tutti gli organi dell'azienda ed a tutte le società controllate o partecipate.

L'attuazione della presente politica è obbligatoria per tutte le risorse di Sabbie di Parma SRL e va inserita nell'ambito della regolamentazione degli accordi nei confronti di qualsiasi soggetto esterno ed interno che, a qualsiasi titolo, possa venire a conoscenza delle informazioni gestite in azienda. Il Consiglio di Amministrazione definisce, nel Piano degli obiettivi, gli obiettivi e gli impegni misurabili per accertare il perseguimento della Politica e si impegna a fornire alle funzioni aziendali gli strumenti e le risorse necessarie al loro raggiungimento; inoltre si impegna a monitorare periodicamente il Sistema di Gestione Qualità per verificarne la conformità e l'efficacia al fine di consentire l'attivazione di un processo continuo, che deve tenere sotto controllo il variare delle condizioni o degli obiettivi di business aziendali garantendo il corretto adeguamento dei sistemi stessi. Per la corretta attuazione di quanto sopra e per la gestione completa del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni, il CDA ha designato

un dipendente quale Responsabile del Sistema 231, come prova dell'importanza strategica di tali sistemi. Tutto il personale e i collaboratori, interni o esterni, sono invitati a rivolgersi a tale figura per ogni eventuale chiarimento dovesse essere necessario.

Ogni segnalazione avente ad oggetto episodi, fatti e circostanze da cui potrebbe derivare un addebito a soggetti dell'impresa o terze parti interessate deve essere inviata all'attenzione dell'Azienda (nella persona del suo legale rappresentante o delegato allo scopo) ovvero dell'ODV in qualunque forma, anche per il tramite della casella di posta dedicata, pubblicizzata e comunicata a tutti i dipendenti, incaricati, collaboratori, fornitori, clienti e tutti coloro che potenzialmente possono esserne interessati, o tramite la piattaforma Whistleblowing raggiungibile al seguente link Whistleblowing · Sabbie di Parma. Il sistema è stato adottato in conformità con il d.lgs. 24/2023, attraverso il quale i Destinatari del presente codice possono inoltrare delle segnalazioni ogniqualvolta vengano a conoscenza di condotte illecite o potenzialmente illecite, o che non siano conformi con quanto disciplinato nel presente Codice. La notizia può essere inviata - e viene valutata - anche se trasmessa in forma anonima garantendo il rispetto dell'anonimato e la mancanza di individuazione personale del soggetto segnalatore.

2. Premesse

2.1 Oggetto sociale

Sabbie di Parma S.R.L. nasce nel dicembre 2002 ed ha come oggetto prevalente l'attività di escavazione, estrazione, lavorazione e fornitura di sabbia e ghiaia. Costituiscono oggetto della Società le seguenti attività:

- l'escavazione, la lavorazione e la fornitura di sabbia, ghiaia e materiali inerti e la coltivazione di cave;
- i trasporti fluviali e marittimi, la costruzione, la gestione e la manutenzione di natanti;
- la realizzazione, anche mediante assunzione di appalti pubblici e privati, di:
  1) edifici civili e industriali;
  2) restauro e manutenzione dei beni immobili sottoposti a tutela ai sensi delle disposizioni in materia di beni culturali e ambientali;
  3) strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, linee tranviarie, metropolitane, funicolari e piste aereoportuali, e relative opere complementari;
  4) opere d'arte nel sottosuolo;
  5) dighe;
  6) acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione;
  7) opere marittime e lavori di dragaggio;
  8) opere fluviali, di difesa, di sistemazione idraulica e di bonifica;
  9) impianti per la produzione di energia elettrica;
  10) impianti per la trasformazione, alta/media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua;
  11) impianti tecnologici;
  12) opere ed impianti di bonifica e protezione ambientale;
  13) opere di ingegneria naturalistica;
  14) lavori in terra;
  15) superfici decorate e beni mobili di interesse storico ed artistico;
  16) impianti idrico-sanitario, cucine, lavanderie;
  17) impianti elettromeccanici trasportatori;
  18) impianti pneumatici e antintrusione;
  19) finiture di opere generali in materiali lignei, plastici, metallici e vetrosi;
  20) finiture di opere generali di natura edile;
  21) finiture di opere generali di natura tecnica;
  22) impianti per la segnaletica luminosa e la sicurezza del traffico;
  23) segnaletica stradale non luminosa;
  24) apparecchiature strutturali speciali;
  25) barriere e protezioni stradali;
  26) strutture prefabbricate in cemento armato;
  27) impianti di smaltimento e recupero rifiuti;
  28) pulizia di acque marine, lacustri, fluviali;

29) impianti per centrali di produzione energia elettrica;
30) linee telefoniche ed impianti di telefonia;
31) componenti strutturali in acciaio o metallo;
32) impianti di reti di telecomunicazione e di trasmissione dati;
33) rilevamenti topografici;
34) opere strutturali speciali;
35) impianti di potabilizzazione e depurazione;
36) demolizione di opere;
37) verde e arredo urbano;
38) scavi archeologici;
39) pavimentazione sovrastrutture speciali;
40) impianti per la trazione elettrica;
41) impianti termici di condizionamento;
42) armamento ferroviario;
43) impianti interni elettrici, telefonici, radiotelefonici e televisivi;
44) impianti per la mobilità sospesa;
45) strutture in legno;
46) coperture speciali;
47) sistemi antirumore per infrastrutture di mobilità;
48) misura e monitoraggio dei corsi d'acqua;
49) altre attività connesse o similari come l'elaborazione per conto proprio e per conto di terzi di dati inerenti e non le attività di cui al presente oggetto sociale;

- la produzione, in proprio e/o per conto altrui, la fornitura e la posa in opera di conglomerati bituminosi e cementizi, materiali lapidei e stradali in genere, sabbie speciali;
- la compravendita e la gestione di immobili;
- compiti di operazione ambientale, costruzione e gestione di discariche.

2.2 Struttura aziendale

Sabbie di Parma S.R.L. è divenuta in poco tempo una azienda leader nel campo della produzione e commercializzazione di sabbie silicee e quarzifere per l'industria. L'azienda nasce dall'esperienza maturata dalla famiglia Bacchi, fondatrice ed anima pulsante del Gruppo. La Società ha un organico medio sufficiente a garantire le attività scopo di certificazione e grazie alla presenza di valide risorse esperte nel settore e alle sue capacità tecnico-organizzative, è in grado di operare contemporaneamente sia in cava che nell'area cantieristica. Tali specializzazioni hanno permesso, e permettono, alla Società di rispondere ad un mercato sempre più esigente con elevate competenze tecniche-organizzative ormai consolidate all'interno della propria organizzazione. Grande capacità tecnica, economico-organizzativa e controllo di gestione caratterizzano, dunque, questa impresa. La sede di Polesine Parmense dispone di impianti adeguati all'ottenimento di prodotti al più alto livello qualitativo. Le sabbie silicee vengono estratte da cave esclusivamente finalizzate alle riqualificazioni delle aree golenali del fiume Po, sono eterogenee, di composizione prevalentemente silicatica, di forma arrotondata, senza parti friabili e solubili, ad impatto ambientale praticamente nullo.
La Società dispone, inoltre, di un consistente parco mezzi di cantiere, attrezzature ed impianti tali da consentirgli di far fronte direttamente a lavori anche di notevole impegno tecnico ed economico. I locali, ove ha sede operativa la società e le risorse umane interessate risultano idonei e sufficienti per lo svolgimento delle attività di coordinamento operativo dei cantieri. Tutte le attività di Sabbie di Parma S.R.L. vengono svolte da personale qualificato e dotato di competenze anche specialistiche.

2.3 Organizzazione aziendale

La direzione aziendale, per l'espletamento delle attività, garantisce che le responsabilità e le autorità per i ruoli pertinenti siano assegnate, comunicate e comprese all'interno dell'organizzazione mediante la diffusione di apposito Organigramma (vedasi Allegato DOC). L'impresa per la partecipazione alle gare d'appalto interagisce, ove necessario, anche con soggetti esterni, solitamente progettisti/tecnici o aziende qualificate in grado di predisporre un'adeguata documentazione tecnico-economica ed operativa anche delle "migliorie" specificatamente richieste dai disciplinari, oltreché ad aggregarsi temporaneamente con altre imprese per soddisfare singoli requisiti dei bandi.

La parte preponderante dei costi per la partecipazione alle gare d'appalto è rappresentata oltre che dalla produzione della documentazione tecnica di gara, che si ottiene per il tramite delle risorse interne aziendali, anche dall'impiego delle risorse umane altamente specializzate e tecniche; ulteriore costo è rappresentato dalle polizze assicurative, dalle garanzie (fidejussioni) previste contrattualmente per lo svolgimento dell'appalto (in caso di aggiudicazione). In caso di aggiudicazione, la parte preponderante dei costi è imputabile alle materie prime utilizzate ed al costo della manodopera e dei mezzi d'opera e attrezzature di cantiere.

2.1 Principi etici

La Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei soci e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori. I principi ispiratori del Codice Etico sono contenuti nel presente documento. La Società auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione del Codice e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto della Società o che venga in contatto con la stessa. È prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali per le eventuali violazioni del Codice. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente testo, si rinvia alle disposizioni aziendali relative ai comportamenti dei dipendenti contenute in documenti aventi natura di atti interni (ad esempio, disposizioni organizzative, gestionali e operative, procedure, istruzioni del lavoro). Tali disposizioni sono da ritenersi integrative al Codice; pertanto, l'inosservanza delle stesse può essere valutata anche come violazione del Codice stesso. Inoltre, devono e dovranno essere sempre garantiti il coordinamento e la compatibilità con documenti, esistenti o da adottare, inerenti alla prevenzione di rischi reato, quali ad esempio, l'SGSL (DVR e/o DUVRI) per le violazioni di misure poste a tutela della sicurezza sul luogo del lavoro ai sensi del D. LGS. 81/08 e s.m.i., ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europea e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione dei dati delle persone fisiche, nonché alla libera circolazione di tali dati e del D. LGS. 196/2003 come novellato dal D. LGS. 101/2018, e di ogni altra norma in qualunque modo applicabile.

3. Validità

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data di delibera dell'Amministratore Unico e ha scadenza illimitata, fatta salva ogni esigenza di integrazione (con altri modelli) e revisione, finalizzata ad assicurarne la costante attualità ed efficacia operativa e di prevenzione, che possa emergere dalle attività di riesame annuale. Qualunque sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata con delibera formale adottata dall'Amministratore Unico della Società.

4. Principi Generali

4.1 Principi etici di riferimento

Nell'erogazione dei servizi, Sabbie di Parma S.r.l. si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti nelle attività. La Società conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, nonché di ogni normativa locale, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale. La Società adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni fenomeno corruttivo, contrastando ogni misura e modalità che possa compromettere l'integrità aziendale. I Destinatari del presente Codice devono, pertanto, astenersi:

- dall'offrire, dare o promettere denaro o altre utilità ad amministratori, dirigenti, impiegati, fornitori, clienti, controparti contrattuali, altre organizzazioni o enti di diritto privato al fine ottenere un indebito vantaggio;la soddisfazione di tutti i requisiti della gestione (cogenti, delle Parti Interessate Esterne ed Interne, dell'Azienda);
- dall' incaricare un terzo per offrire, dare o promettere denaro o altre utilità ad amministratori, dirigenti, impiegati, fornitori, clienti, controparti contrattuali, altre organizzazioni o enti di diritto privato al fine di ottenere un indebito vantaggio;
- dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia, per ottenere indebiti vantaggi derivanti dalla propria mansione.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale e -in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse o di un vantaggio della Società, può considerarsi tollerato e giustificato e comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori. La Società considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza, anche al fine di fornire ai Clienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo tali da assicurare la regolarità e la continuità del servizio. La Società considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione, sia interna sia esterna, e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori da tutelare. La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice. Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con Sabbie di Parma s.r.l. hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta legalità, onestà, lealtà, buona fede, trasparenza, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione. In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

4.2 Destinatari del Codice Etico

Le norme del Codice Etico, insieme alle disposizioni del Codice Antimafia, si applicano senza eccezione ai dipendenti della Sabbie di Parma S.r.l. e a tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini. I principi del Codice Etico devono ispirare il Consiglio di Amministrazione in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione aziendale. Allo stesso modo, i Responsabili di Funzione, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori.
Ogni Responsabile aziendale, così come individuato nell'Organigramma attuale:

- rappresenta con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- promuove l'osservanza delle norme del Codice da parte dei "Destinatari";
- opera affinché i "Destinatari" comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione del lavoro e della propria attività;
- adotta misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- si adopera per impedire, nei limiti delle proprie competenze e attribuzioni, possibili comportamenti non conformi alla normativa vigente, al presente Codice o alle norme interne.

4.3 Obblighi dei Destinatari

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai "Destinatari" del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di legalità, onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto. I "Destinatari" si impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica, interne ed esterne, secondo le norme vigenti e le procedure interne e tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun "Destinatario" deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine della Società. I dipendenti di Sabbie di Parma S.r.l., oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto del lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle della Società, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del Codice. I "Destinatari" devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di Sabbie di Parma S.r.l. o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa. I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con Sabbie di Parma S.r.l. sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico, non assumendo iniziative in contrasto con il Codice medesimo. In particolare, i "Destinatari" del Codice Etico sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei principi ivi contenuti, anche nel caso in cui gli stessi siano espressi quali criteri di comportamento aziendale, e non quali precetti rivolti direttamente ai "Destinatari" medesimi.

I Destinatari hanno l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione degli stessi;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice ovvero qualsiasi richiesta o sollecitazione volta a violare le norme e i principi contenuti nel Codice che sia stata loro rivolta.

Il "Destinatario" non potrà condurre indagini personali o di propria iniziativa o riportare le notizie relative alla violazione del Codice ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate. Fermo restando che Sabbie di Parma S.r.l. si impegna ad assicurare adeguate forme di tutela del segnalante, le segnalazioni di violazioni sono trattate nel rispetto della riservatezza dei soggetti coinvolti. L'identità del segnalante non potrà essere rivelata salvo nei casi strettamente previsti dalla legge e con modalità atte a evitare ritorsioni e qualora siano state definite tutte le misure atte a tutelare i dipendenti che effettuino segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower).

4.4 Whistleblowing

La Società, così come riportato nei paragrafi precedenti, ha adottato un sistema di segnalazioni Whistleblowing in conformità con il d.lgs. n.24\2023, attraverso il quale i Destinatari di cui al punto 2 possono inoltrare delle segnalazioni ogniqualvolta vengano a conoscenza di condotte illecite o potenzialmente illecite, o che non siano conformi con quanto disciplinato nel presente Codice. Inoltre, la Società tutela il segnalante da eventuali ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni assicurandone la riservatezza e l'anonimato, salvo eventuali obblighi di legge che impongano diversamente.

4.4 Whistleblowing

La Società, così come riportato nei paragrafi precedenti, ha adottato un sistema di segnalazioni Whistleblowing in conformità con il d.lgs. n.24\2023, attraverso il quale i Destinatari di cui al punto 2 possono inoltrare delle segnalazioni ogniqualvolta vengano a conoscenza di condotte illecite o potenzialmente illecite, o che non siano conformi con quanto disciplinato nel presente Codice. Inoltre, la Società tutela il segnalante da eventuali ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni assicurandone la riservatezza e l'anonimato, salvo eventuali obblighi di legge che impongano diversamente.

4.4 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti del lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati. La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto del lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

4.5 Contrasto alla criminalità organizzata

Nello svolgimento delle attività aziendali è vietato approfittare con qualsiasi modalità di situazioni di assoggettamento ambientale determinanti condizioni di disparità negoziale. È vietato intrattenere rapporti a qualsiasi titolo con soggetti che si sa essere appartenenti o "vicini" ad associazioni di tipo mafioso e/o alla criminalità organizzata in genere.
Sabbie di Parma SRL riconosce fra i valori fondamentali della propria attività il rifiuto di ogni rapporto con organizzazioni criminali, mafiose e con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alle norme di legge, alle norme penali e alle norme e ai valori etici per sviluppare forme di controllo e vessazione delle imprese e dei loro collaboratori e alterare la libera concorrenza. La Società adotta quale modello comportamentale la non sottomissione a qualunque forma di estorsione, usura o ad altre tipologie di reato poste in essere da organizzazioni criminali e/o mafiose.

Sabbie di Parma SRL è fortemente impegnata a chiedere la collaborazione delle forze dell'ordine e delle istituzioni preposte, denunciando direttamente o con l'assistenza del sistema associativo ogni episodio di attività direttamente o indirettamente illegale di cui è soggetto passivo. I soci, i dipendenti ed i collaboratori della Società sono sempre tenuti ad assumere comportamenti e relazioni che non siano in contraddizione con il valore sociale ed etico che informa l'operato che svolge l'Azienda. In particolare, nella vita lavorativa e privata, l'Amministratore Unico, i Responsabili di Staff, i dipendenti ed i collaboratori sia interni che esterni devono tassativamente astenersi da qualunque tipo di relazione consapevole con soggetti condannati per reati di stampo mafioso o indiziati di appartenere ad associazioni di tipo mafioso, alla camorra, alla 'ndrangheta o ad altre associazioni criminali, comunque localmente denominate, che perseguono finalità o agiscono, con metodi corrispondenti a quelli delle associazioni di tipo mafioso, nonché con soggetti indiziati di uno dei reati previsti dall'art. 51, comma 3 bis, del codice di procedura penale ovvero del delitto di cui all'articolo 12 quinquies, comma 1, del Decreto Legge 8 giugno 1992, n. 306, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 1992, n. 356.

5. Principi nei rapporti con i terzi

5.1 Principi generali

Nei rapporti con i terzi, Sabbie di Parma Srl si ispira a principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e qualità. I dipendenti della Società ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della Società e negli eventuali rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato. Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri. La Società si impegna ad individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita, idonee ad impedire la commissione di reati.

5.2 Rapporti con i dipendenti

La Società provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti.

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei dipendenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne. La Società richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

Il dipendente non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori o alle funzioni a ciò eventualmente deputate ed è tenuto a segnalare ogni violazione del Codice Etico di cui venga a conoscenza. Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in malafede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente. La Società pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. Le risorse umane sono riconosciute quale fattore fondamentale ed irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, per cui la Società si impegna a tutelare la crescita e lo sviluppo professionale al fine di accrescere il patrimonio di competenze possedute, nel rispetto della normativa in materia dei diritti della personalità individuale, impegnandosi, altresì, a non favorire forme di clientelismo e raccomandazione. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento, fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente. I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della Società. I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale.

Sabbie di Parma SRL riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse della Società stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal CCNL di settore, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti. In ogni caso, i dipendenti devono evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse di Sabbie di Parma SRL e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata. In particolare, tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

5.3 Tutela della personalità individuale

La Società riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, impegnandosi a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i destinatari, la condivisione dei medesimi principi.
La Società condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina, al fine di trarne un profitto anche indiretto. Sabbie di Parma s.r.l. non riconosce alcuna forma di lavoro irregolare o minorile né qualsiasi altra condotta che possa costituire illecito contro la persona.
La società non tollera nessuna forma di sfruttamento, isolamento, molestia sessuale di qualsiasi tipo, discriminazione per motivi personali o di lavoro da parte di qualunque dirigente o dipendente. L'inosservanza di tali principi etici è severamente punita anche con la risoluzione del rapporto di lavoro.
Pertanto, ogni dipendente che, nello svolgimento delle proprie funzioni, venga a conoscenza della commissione di comportamenti che possano favorire la lesione dell'incolumità personale, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, deve darne immediata notizia ai propri superiori, all'Organismo di Vigilanza o inoltrare una segnalazione attraverso la procedura Whistleblowing.

5.3 Tutela della personalità individuale

La Società riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale in tutte le sue forme e ripudia ogni manifestazione di violenza, impegnandosi a promuovere, nell'ambito della propria attività e tra i destinatari, la condivisione dei medesimi principi.
La Società condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale di uno straniero nel territorio dello Stato italiano ovvero in altro Stato del quale la persona non è cittadina, al fine di trarne un profitto anche indiretto. Sabbie di Parma s.r.l. non riconosce alcuna forma di lavoro irregolare o minorile né qualsiasi altra condotta che possa costituire illecito contro la persona.
La società non tollera nessuna forma di sfruttamento, isolamento, molestia sessuale di qualsiasi tipo, discriminazione per motivi personali o di lavoro da parte di qualunque dirigente o dipendente. L'inosservanza di tali principi etici è severamente punita anche con la risoluzione del rapporto di lavoro.
Pertanto, ogni dipendente che, nello svolgimento delle proprie funzioni, venga a conoscenza della commissione di comportamenti che possano favorire la lesione dell'incolumità personale, nonché costituire sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona, deve darne immediata notizia ai propri superiori, all'Organismo di Vigilanza o inoltrare una segnalazione attraverso la procedura Whistleblowing.

5.4 Rapporti con i collaboratori ed i consulenti

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Quanto stabilito al punto precedente per i dipendenti vale anche per i collaboratori e per i consulenti esterni, nei limiti dei rapporti intrattenuti con la Società. Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

5.3 Rapporti con i fornitori

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con gli utenti, la Società si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, ai contratti in essere ed alle procedure interne. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando all'ufficio preposto l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.
Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai "Destinatari" delle norme del presente Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi solo nel caso in cui siano di modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità o l'indipendenza di giudizio di una delle parti e da non poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio. In ogni caso, tale tipologia di spesa deve essere sempre autorizzata e documentata in modo adeguato agli atti societari. Parimenti, è fatto divieto agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ed in particolar modo in caso di esercizio di una pubblica funzione o di un pubblico servizio, di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia. In tale ultima ipotesi è fatto obbligo di segnalare formalmente la situazione al proprio Responsabile.

5.4 Rapporti con la PA e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità

Le relazioni della Società con la Pubblica Amministrazione, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili. La Società adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o, in ogni caso, relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili. La gestione di trattative, l'assunzione di impegni e l'esecuzione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o, comunque, di rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o autorizzate e forniti di specifica procura/delega. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, Sabbie di Parma SRL, e ogni dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere l'esercizio di una sua funzione o di un suo potere o il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo autonomamente o a seguito di induzione, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione agli organi preposti. In ogni caso, nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, la Società (dipendenti e collaboratori) si impegna a:

- non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari, senza averne preventivamente valutato i rischi, comunicato all'Amministratore Unico e senza aver preventivamente identificato procedure addizionali di salvaguardia e tutela della Società;
- non offrire, direttamente o indirettamente, omaggi, regali o qualsivoglia utility, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore a personale della Pubblica Amministrazione, o a loro familiari;
- non influenzare impropriamente le decisioni dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione;
- osservare comportamenti improntati ai principi etici adottati con il presente Codice

5.5 Rapporti con soggetti di vigilanza e controllo

La Società, in tutte le sue articolazioni, improntа i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, della loro autonomia e del loro potere di iniziativa, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni. La Società si impegna a fornire, anche in via preventiva se necessario, tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo dei servizi erogati, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine, la Società predispone ed attua le apposite e opportune procedure di vigilanza e controllo, nonché di comunicazione interna e di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.

5.6 Rapporti con Organizzazioni Sindacali

La Società non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad Organizzazioni Sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti. Le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e collaborazione nell'interesse della Società, dei dipendenti e della collettività.

6. Principi nelle attività contabili e di trattamento dei dati

6.1 Registrazioni contabili

Sabbie di Parma SRL osserva le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalle disposizioni legislative in materia, ivi incluse quelle penalistiche, civilistiche e fiscali, nonché dai vigenti Principi Contabili definiti dalle apposite Commissioni professionali. Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione della Società, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima. I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza e a prestare la massima collaborazione nello svolgimento delle attività di verifica e controllo da parte del responsabile esterno. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità con separazione delle cariche e delle funzioni;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni "Destinatario" far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. I "Destinatari" che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire tempestivamente i fatti al proprio superiore o alla funzione competente, al fine di consentire l'attivazione delle procedure di verifica ad opera degli organismi di controllo.

6.2 Tutela della privacy (Regolamento UE 679/2016 e D.lgs. n. 196/2003)

Le attività di Sabbie di Parma SRL richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione, anche attraverso sistemi informatici, di notizie, documenti ed altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie etc.

Le banche dati della Società possono contenere, anche su supporti informatici o telematici:

- dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy;
- dati che per accordi negoziali non possono essere resi noti all'esterno;
- dati la cui divulgazione inopportuna potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai "Destinatari" durante il proprio l lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente. Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni "Destinatario dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari ed opportuni per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- 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 delle posizioni superiori e/o funzioni competenti e comunque, in ogni caso, dopo essersi assicurato circa la divulgabilità nel caso specifico dei dati;
- assicurarsi che non sussistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità delle informazioni riguardanti i terzi collegati alla Società da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, ottenere il loro consenso;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.

7. Politiche del personale

7.1 Rapporti con le Risorse Umane

Sabbie di Parma SRL come indicato nei principi generali, riconosce un ruolo centrale allo sviluppo delle risorse umane, al rispetto della loro autonomia e all'importanza della loro partecipazione al perseguimento della mission aziendale.
La Società non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno. La Società ribadisce il proprio impegno a combattere qualunque tipo di discriminazione sul luogo del lavoro a causa del sesso, della nazionalità, della religione, delle opinioni politiche, sindacali e personali, delle condizioni economiche. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione del Personale e/o al proprio Responsabile, che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico. La Società ribadisce il proprio impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

7.2 Molestie sul luogo di lavoro

Sabbie di Parma SRL esige che nelle relazioni del lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente del lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive del lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

7.3 Abuso di sostanza alcoliche o stupefacenti

La Società richiede che ciascun "Destinatario" contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente del lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto e sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- la Società si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

7.4 Fumo

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi del lavoro. La Società individua e mette a disposizione dei lavoratori specifici spazi riservati ai fumatori.

7.5 Utilizzo di beni aziendali

È compito di ogni dipendente custodire con cura e rispetto i beni aziendali, evitando usi impropri dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà della Società e fornite in dotazione al personale e ai collaboratori in ragione dei doveri dei propri uffici.

7.6 Uso dei sistemi informatici

Ogni "Destinatario" è responsabile della sicurezza dei sistemi informatici utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore in materia e alle condizioni dei contratti di licenza. Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto del lavoro instaurato con la Società o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine della stessa o, comunque, che interferiscano con l'attività lavorativa. È posto altresì il divieto di utilizzare i sistemi informatici aziendali per accedere a sistemi informativi di altri soggetti al fine di appropriarsi di informazioni, danneggiare o interrompere i sistemi informativi, appropriarsi di codici per il funzionamento del sistema stesso. Ogni "Destinatario" è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici. I "Destinatari" sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e delle relative licenze fornite esclusivamente dalle funzioni competenti.

7.7 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La Società persegue l'obiettivo di garantire la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, adottando le misure più opportune per evitare i rischi connessi all'espletamento della propria attività di impresa e, ove ciò sia difficile, adottare le misure per un'adeguata valutazione dei rischi possibili, con l'obiettivo di contrastarli direttamente alla fonte.
Sabbie di Parma s.r.l., nell'ambito della propria attività, si impegna ad adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature di lavoro, i metodi di lavoro e produzione, per attenuare il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti sulla salute. Si impegna, altresì, a tenere conto del grado di evoluzione della tecnica, sostituendo ciò che è pericoloso con qualcosa di meno pericoloso, programmando la prevenzione, con l'integrazione della tecnica, dell'organizzazione del lavoro, delle condizioni di lavoro, delle relazioni sociali e dell'influenza dei fattori dell'ambiente lavorativo; adoperandosi a riconoscere priorità alle misure di protezione collettiva e ad impartire adeguate istruzioni ai lavoratori. Tali principi sono utilizzati dall'impresa per adottare le misure necessarie ai fini della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di organizzazione e mezzi necessari.

7.8 Tutela dell'ambiente

La Società promuove le sue attività incentrandole sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente, orientando le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra sviluppo ed esigenze ambientali, tenendo conto del progresso della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia. La protezione dell'ambiente rappresenta per la Società la premessa per il godimento dei diritti fondamentali, in linea con le considerazioni ivi contenute nella Dichiarazione di Stoccolma del 1972, della Convenzione di Aarhus del 1998 e nel capitolo 20 del TFUE. Inoltre, l'azienda si impegna a garantire la tutela dell'ambiente e degli ecosistemi naturali in virtù del principio dell'azione ambientale, ovvero pone in essere delle azioni uniformate che si conformano ai principi di precauzione, dell'azione preventiva, della correzione nonché al principio "chi inquina paga". Si è orientati a prevenire la realizzazione di ogni ed eventuale danno ambientale alle specie e agli habitat naturali protetti, all'acqua e al suolo. Tra gli obiettivi vi è l'impegno a privilegiare la tutela del territorio, la salvaguardia e la valorizzazione del tessuto economico e sociale in modo affidabile e sicuro, oltre a promuovere politiche di sostenibilità nell'uso delle risorse disponibili e di riduzione degli impatti sulle matrici ambientali. In tale ottica, si promuove lo sviluppo di prodotti innovativi e sostenibili, otre ad elaborare progetti volti all'introduzione di soluzioni e metodologie eco-compatibili. L'obiettivo guida della Società si conforma al principio dello Sviluppo Sostenibile in ottica integrata, cioè le attività poste in essere devono garantire il soddisfacimento dei bisogni delle generazioni presenti senza compromettere, in alcun modo, la qualità della vita delle generazioni future. L'obiettivo guida viene definito integrato, in quanto l'attenzione non è posta esclusivamente sullo svolgimento delle attività, considerando unicamente la sostenibilità ambientale, ma si dedica particolare attenzione anche alla sostenibilità sociale; questo approccio è dimostrato anche dagli impegni assunti dalla Società nei confronti della collettività, trasmettendo un duplice messaggio: ambiente e comunità insieme verso un futuro più sostenibile.

8. Reati contro la Pubblica Amministrazione

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche sono tenuti principalmente dagli uffici e dalle funzioni a ciò deputati, mentre i rapporti con il Comune o Uffici Regionali coinvolgono un maggior numero di dipendenti, ma devono derivare da motivi istituzionali e per l'attuazione dei programmi della Società, nel rispetto delle indicazioni di tutte le PP.AA. coinvolte. I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel "Codice" e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione della Società e dei soggetti con cui questa si relaziona. Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc. Non è ammesso, né direttamente né indirettamente, offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni o promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio ovvero a loro parenti o conviventi allo scopo di indurli al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio (dovendosi ritenere tale anche lo scopo di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo arrecando un vantaggio diretto o indiretto alla Società). Chi riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto il suo diretto superiore e il Legale Rappresentante.

Le prescrizioni indicate in precedenza non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, ecc., abbiano analoghe finalità di quelle vietate. Nel caso si intraprendano rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale. In particolare non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare una delle parti a titolo personale;
- offrire o fornire omaggi in contrasto con quanto previsto nel presente Codice;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione della Società e dei soggetti con cui questa si relaziona.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse della Società, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea. I "Destinatari" devono astenersi dal porre in essere qualsiasi attività che possa indurre in errore soggetti terzi, pubblici o privati, mediante artifizi o raggiri, con lo scopo di ottenere un ingiusto profitto per Sabbie di Parma SRL con danno altrui. Il profitto ingiusto può essere diretto o indiretto e comprendere oltre ai contributi, finanziamenti e altre erogazioni concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o
dall'Unione Europea, anche concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi. È inoltre fatto divieto di utilizzare contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate, concesse alla Società dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea, per scopi diversi da quelli per i quali gli stessi sono stati assegnati.

9. Delitti di criminalità organizzata

I destinatari del presente Codice adottano tutte le cautele per garantire la prevenzione dei reati di cui all'art.24 – ter del D.lgs. 231\2001 e s.m.i., il quale individua specifiche ipotesi di reato in materia di delitti di criminalità organizzata, la cui commissione potrebbe arrecare un vantaggio o un beneficio all'ente.

10. Reati ambientali

La Società si impegna a rispettare le prescrizioni dettate in materia ambientale, evitando di porre in essere condotte che vadano ad integrare le fattispecie criminose previste dal nuovo art. 25-undecies del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, introdotto dal Decreto Legislativo 7 luglio 2011 n. 121, in materia di tutela penale dell'ambiente.

11. Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antifortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro

L'ente si impegna a prevenire la commissione di reati di cui all'art 25- septies del d.lgs.231\2001 e successive modifiche in materia di salute e sicurezza, il quale prevede ipotesi di reato la cui commissione è suscettibile di arrecare un beneficio o un vantaggio alla Società.

12. Reati societari

I destinatari del presente Codice adottano tutte le cautele necessarie per garantire la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-ter del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche, il quale individua specifiche ipotesi di reato in materia societaria, la cui commissione è suscettibile di arrecare un beneficio o un vantaggio alla società.

13. Principi di controllo

In particolare, per quanto riguarda la prevenzione dei reati dolosi, la Società attuerà misure organizzative che rispettino una serie di principi di controllo, fra cui: **"Ogni operazione, transazione, azione, che assume carattere di materialità, deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua"**. Per ogni operazione, che assume caratteri di materialità, vi deve essere un adeguato supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. La salvaguardia di dati e procedure in ambito informatico può essere assicurata mediante l'adozione delle misure di *privacy by design e privacy by default* già previste dalla normativa vigente per tutti i trattamenti di dati effettuati con strumenti elettronici, in modo tale da ridurre al minimo "i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta".

"Nessuno può gestire in autonomia un intero processo".

In linea di massima, compatibilmente con la valorizzazione delle professionalità interne e con la dotazione organica, dovrebbe essere garantita l'applicazione del principio di separazione di funzioni, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione. Analogamente si auspica che:

- a nessuno vengano attribuiti poteri illimitati;
- i poteri e le responsabilità siano chiaramente definiti e conosciuti all'interno della organizzazione;
- i poteri autorizzativi e di firma siano coerenti con le responsabilità organizzative assegnate e opportunamente documentati in modo da garantirne, all'occorrenza, un'agevole ricostruzione ex post.

"I controlli devono essere documentati"

Il sistema di controllo (interno e esterno) dovrebbe prevedere un sistema di reporting (eventualmente attraverso la redazione di verbali) adatto a documentare l'effettuazione e gli esiti dei controlli, anche di supervisione.:

14. Verifiche

14.1 Controlli interni

I "Destinatari" devono essere consapevoli dell'esistenza di specifiche e codificate procedure, sistematicamente e costantemente aggiornate al fine di assicurare la conformità alla vigente legislazione e la piena efficacia. I "Destinatari" devono essere coscienti del contributo e della rilevanza che questo sistema di gestione e controllo deve assicurare al fine del raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici e operativi nell'ottica dell'efficienza aziendale. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa in tutte le sue articolazioni, con l'obiettivo primario 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. In questo quadro, alla luce della vigente normativa in materia, si dovrà, altresì, garantire la Società dal rischio di incorrere nella "responsabilità amministrativa da reato" e nelle sanzioni conseguenti. La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo. Conseguentemente tutti i "Destinatari", nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, dell'attuazione e del corretto funzionamento dei controlli inerenti alle aree operative loro affidate. Nell'ambito delle proprie competenze, i Responsabili di Direzione/Area/Unità sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori. Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

14.2 Registrazione delle operazioni

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata, al fine di assicurare un'efficace e concreta tracciabilità delle stesse, e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

15. Conseguenze della violazione del disposto del Codice Etico

L'osservanza del presente Codice è obbligazione contrattuale per i Destinatari.

15.1 Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice Etico e delle procedure aziendali, ad opera dei lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto del lavoro ex art. 2104 c.c. (diligenza del prestatore del lavoro) ed illecito disciplinare. Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 7 della legge 300/70, e che l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle previsioni sancite nella richiamata normativa. Tali sanzioni saranno applicate sulla base delle rilevanze che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate in base alla loro gravità. La gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza della governance aziendale.

15.2 Conseguenze della violazione del Codice per l'Amministratore ed i soggetti apicali

In caso di violazione del Codice Etico, dovrà immediatamente essere informato l'Amministratore Unico, il Responsabile interno 231 e l'OdV.; l'Amministratore unico provvederà conseguentemente ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge. Per i dirigenti ed i membri degli organi sociali, nonché per i collaboratori esterni anche temporaneamente o occasionalmente legati a qualunque titolo con la Società, a far tempo dall'adozione del presente Codice, verrà inclusa nel contratto, o nell'atto di conferimento d'incarico, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice e la clausola di risoluzione del rapporto per gli inadempimenti ritenuti rilevanti. La violazione delle norme del Codice lede il rapporto di fiducia con la Società e potrà costituire inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro oppure illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge. La Società si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

15.3 Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori, i consulenti e altri terzi

Ogni comportamento posto in essere in violazione delle previsioni del Codice Etico, dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

16. Principi attuali del Codice Etico

16.1 Diffusione e comprensione

La Società vuole che il proprio Codice Etico sia pienamente efficace e che il rispetto dei suoi contenuti diventi prassi consolidata che informi e impronti l'esecuzione di comportamenti posti in essere da parte dei dipendenti e degli stakeholder. A tal scopo:

- si impegna a divulgare il Codice Etico presso gli stakeholder interni ed esterni con una tempestiva ed efficace attività di comunicazione, con apposito ordine di servizio rivolto a tutti i "Destinatari", con la pubblicazione sul sito web e tramite sezioni dedicate nell'intranet aziendale;
- si impegna a monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice Etico, tenendo aggiornati gli stakeholder sul mantenimento degli impegni presi dal Codice.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Amministratore Unico, di concerto con il Responsabile della funzione 231, predispone un piano periodico di comunicazione/informazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice stesso. Le iniziative di formazione possono essere differenziate in base a ruolo e responsabilità dei dipendenti/collaboratori.

16.2 Segnalazione di violazionie

L'Amministratore Unico e il Responsabile della funzione 231 sono gli Organi deputati a ricevere le segnalazioni di eventuali illeciti commessi nell'ambito della Società in violazione del Codice Etico e devono informarne tempestivamente anche l'OdV ove la segnalazione non pervenga direttamente allo stesso al fine di porre in essere, sotto il controllo dello stesso ogni attività istituzionale necessaria. Ove la segnalazione di illeciti pervenga a qualunque dipendente o collaboratore della Società lo stesso è obbligato a darne immediata comunicazione agli organi deputati a ricevere le segnalazioni. La Società si impegna
affinché sia chiaro a tutti i "Destinatari" il sistema di segnalazione delle violazioni e siano noti i referenti per chiarire l'interpretazione del Codice. Per le segnalazioni di dipendenti e collaboratori della Società relative a presunti illeciti o violazioni del Codice, la stessa attiverà specifici canali di comunicazione, tra i quali gli specifici account di posta elettronica opportunamente pubblicizzati anche sul sito web aziendale. Per quanto riguarda le segnalazioni di violazione, da inviare, con qualunque modalità, agli specifici account di posta elettronica, sussiste l'obbligo di segnalazione entro 48 ore delle violazioni di anomalie o atipicità nello svolgimento nelle normali attività, con particolare riguardo a quelle che configurano comportamenti difformi dal presente Codice Etico, nonché di ogni altro reato e/o violazione di altre normative, disposizioni, regole applicabili, anche se sopravvenute. Nel caso di segnalazioni provenienti da un whistleblower, quest'ultimo deve fornire tutti gli elementi utili affinché l'Organo preposto, possa procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti posti alla sua attenzione.