

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Rev. 2 del 30/04/2021

Sommario

1.	DEFINIZIONI E PREMESSA	3
2.	IL CODICE ETICO	4
2.1.	VALORI AZIENDALI	4
3.	IL CODICE DI COMPORTAMENTO O DI CONDOTTA	5
3.1.	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	5
3.2.	DIVERSITÀ E INCLUSIONE	6
3.3.	FUMO, ALCOL E STUPEFACENTI	6
3.4.	AMBIENTI DI LAVORO E BENI AZIENDALI	7
3.5.	CORRETTEZZA E TRASPARENZA	7
3.6.	NORME COMPORTAMENTALI VERSO SOGGETTI TERZI	7
3.6.1.	Rapporti con i Clienti	7
3.6.2.	Rapporti con i Fornitori	8
3.6.3.	Rapporti con le Istituzioni	9
3.6.4.	Concorrenza e Legalità	9
3.6.5.	Corruzione	10
3.6.6.	Criminalità organizzata/riciclaggio	10
3.6.7.	Conflitti di interesse	10
3.6.8.	Frode	10
4.	QUALITÀ, SALUTE E SICUREZZA, AMBIENTE	11
5.	SANZIONI	12
6.	DESTINATARI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	12
7.	AGGIORNAMENTI AL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	13

1. DEFINIZIONI E PREMESSA

Il **Codice Etico** è uno strumento tipico di un *approccio basato sui valori piuttosto che su specifiche linee guida di comportamento*, che punta sulla capacità autonoma di *azione morale delle persone*, nell'applicazione dei valori alle situazioni quotidiane di vita reale. Pertanto è *uno strumento che indica principi e valori*, fornendo una specifica regola o in situazioni poco chiare.

Per questo motivo la forma tende ad essere più generale, con espressioni come “si dovrebbe” o “si potrebbe” piuttosto che “si deve”, al fine di *fornire una guida per quei casi in cui il “Codice di condotta” al quale è collegato, non contempla la specifica situazione, questa sia ambigua o poco chiara*. Avendo una funzione essenzialmente di guida e di orientamento, per evitare che sia semplicemente un elenco di principi e di valori enunciati con dichiarazioni vaghe, è necessario presentarli nel modo più concreto possibile, facendo riferimento a situazioni reali ed emblematiche. Il Codice Etico dovrebbe essere concepito come un vero e proprio riferimento per tutte le domande e le questioni relative all'integrità d'azione.

Il **Codice di Comportamento o di Condotta** è invece lo strumento tipico di un *approccio basato su regole per la gestione dell'integrità, ed è finalizzata a prevenire comportamenti inappropriati*.

A differenza del Codice Etico, è uno strumento esplicito, sistematico e cogente, che riporta i principi, le regole ed i comportamenti da osservare in situazioni definite, indicando *ciò che si deve e ciò che non si deve fare, al fine di perseguire i “giusti” fini con i “giusti” mezzi*, ai diversi livelli di responsabilità ai quali si opera in azienda. Esso descrive in maniera specifica e quanto meno ambigua possibile, il *comportamento che ci si aspetta dalle persone*, stabilendo rigorose procedure per far rispettare il codice stesso, mediante un *controllo sistematico e rigoroso ed un sistema sanzionatorio* per chi ne infranga i requisiti.

“Senza valori non si può andare lontano in quanto forniscono un linguaggio comune, danno forza all'impresa e la guidano nel suo adattamento al mercato, dato che le azioni hanno bisogno di un profondo impegno morale” (Adriano Olivetti).

Partendo da questa affermazione ancora attuale pur dopo più di sessant'anni, per fornire il valore atteso e preteso dai clienti bisogna sviluppare conoscenze, ma per questo servono persone di qualità, e di conseguenza l'impresa si deve impegnare con decisione a valorizzare progressivamente i propri collaboratori.

Quando in una “prospettiva organizzativa” si parla di **integrità**, si intende un *combinato disposto di approccio basato sulle regole (Codice di Condotta) e sui valori (Codice Etico)*.

Per sviluppare la cultura dell'integrità è necessario al contempo:

- Identificare i valori ed i principi da applicare nella pratica quotidiana
- Definire ed adottare un modello di riferimento per l'implementazione e la gestione dell'integrità.

Il coinvolgimento della Direzione si manifesta nel definire i valori e i principi fondamentali di riferimento dell'organizzazione, cioè **le Politiche Aziendali, il Codice di Condotta ed il Codice Etico**.

Mentre l'**approccio basato sui valori**, è incentrato sull'autocontrollo dei propri comportamenti da parte delle persone per libero ed intimo convincimento interiore frutto della comprensione e condivisione di tali valori, l'**approccio basato sulle regole** è garantito da controlli dei comportamenti individuali, secondo procedure dettagliate e formali. In questo secondo caso la prevenzione di possibili violazioni e/o inosservanze, deriva da una precisa mappatura dei rischi e dall'adozione di adeguate misure e controlli volti ad ottenere il rispetto della conformità, per evitare di incorrere nelle conseguenti sanzioni a causa di valutazioni e decisioni eticamente non appropriate.

2. IL CODICE ETICO

Un Codice Etico e/o "Carta dei Valori", le cui conseguenze siano comportamenti basati sull'integrità nel lavoro, deve comprendere i seguenti aspetti:

- Riflessione, iniziativa, intraprendenza, intelligenza e responsabilità;
- Energia, volontà, perseveranza, entusiasmo e motivazione come espressione del fare;
- Flessibilità ed adattabilità per far fronte ai possibili cambiamenti;
- Innovazione guardando alle passate esperienze per proiettarle nel futuro;
- Trasparenza nella comunicazione e nei rapporti con gli altri (interni ed esterni);
- Capacità di ascolto con attenzione per anticipare le conseguenze e i segnali deboli.

L'energia messa nelle cose che si fanno insieme all'entusiasmo, alla passione ed alla motivazione, è la più alta e completa espressione del fare. Senza integrazione non ci può essere sinergia e senza sinergia non ci può essere successo, anche se le singole prestazioni sono eccellenti.

Il lavoro corale è necessario e se non si fa squadra non si può essere vincenti, specialmente in un contesto come quello presente, in cui da soli si va più veloci ma insieme si va più lontano.

Il presente documento è redatto secondo il modello proposto dall'associazione di categoria a cui l'impresa aderisce (Confindustria), facendo propri i principi di correttezza e trasparenza di Confindustria, garantendo il rispetto di elevati standard etici nella conduzione della propria attività.

2.1. Valori aziendali

Sono i principi fondamentali in cui crediamo, la nostra mentalità, la guida alle nostre scelte, ciò con cui ci contraddistinguiamo: sono la nostra connection culture.

Rispetto

rispettando veniamo rispettati, agendo responsabilmente verso le persone e l'ecosistema che ci circonda, senza alcuna distinzione e discriminazione

Spirito di Squadra

uniamo talenti per fare cose straordinarie: siamo lavoro di squadra

Intraprendenza

agiamo con audacia e spirito di iniziativa anche nelle sfide più complesse e rischiose per creare un valore duraturo

Integrità

ci comportiamo ed agiamo in modo da essere fieri di quello che facciamo e di come lo facciamo

Affidabilità

manteniamo gli impegni assunti con concretezza e coscienza

Competenza

uniamo conoscenza ed abilità per trasformare i problemi in soluzioni

Progresso

crediamo nell'evoluzione come impulso per uno sviluppo sociale, ambientale ed economico sostenibile nel tempo

Passione

lavoriamo soddisfacendo le nostre ambizioni con entusiasmo e positività

Perseveranza

non ci arrendiamo di fronte alle difficoltà, agendo con costanza e tenacia, senza cedere

Dirompenza creativa

modifichiamo velocemente e radicalmente gli schemi con cui operiamo: siamo disruptive

3. IL CODICE DI COMPORTAMENTO O DI CONDOTTA

Questo Codice di comportamento, deve venir usato come fattore di valutazione della professionalità, come base di ogni decisione, come criterio di selezione dei collaboratori, come base per definire gli obiettivi, suddividere i compiti, sviluppare le attività, vero pilastro di riferimento della struttura organizzativa aziendale.

3.1. Gestione delle Risorse Umane

Telebit s.r.l. ritiene che i propri collaboratori rappresentino un fattore essenziale e determinante per il perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi che ha definito.

In quest'ottica Telebit s.r.l.:

- promuove e sviluppa le attitudini e le competenze lavorative dei collaboratori attraverso:
 - la pianificazione di percorsi personalizzati
 - la formazione continua
 - la valutazione annuale, che permette di monitorare la crescita per identificare un eventuale avanzamento di carriera, prevedendo anche una job rotation se necessaria
 - il sistema incentivante (Management By Performance)
- non utilizza mezzi coercitivi e/o minacce per obbligare i collaboratori a svolgere le attività lavorative;
- rifiuta l'uso e lo sfruttamento del lavoro minorile (fatte salve le esplicite richieste di scuole o altre associazioni sotto forma di "stage", nel qual caso saranno garantite le tutele previste dalla legge).
- Garantisce a ciascun lavoratore una retribuzione adeguata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. Inoltre assicura orari di lavoro non contrari alla legge.

Al contempo però Telebit s.r.l. deve tutelarsi nei confronti di eventuali condotte e atteggiamenti non coerenti con il proprio Codice Etico e di Comportamento, per cui ai collaboratori sono assolutamente vietati:

- comportamenti e attività di natura illecita anche se vantaggiosi e/o realizzati nell'esclusivo interesse di Telebit s.r.l.;
- perseguimento di interessi personali a detrimento di quelli aziendali;
- uso di beni aziendali per scopi diversi da quelli previsti;
- gestione delle informazioni che non garantisca la necessaria riservatezza;
- comportamenti molesti e/o offensivi di carattere sessuale (apprezzamenti verbali, richieste implicite e/o esplicite, comportamenti inopportuni, etc.);
- comportamenti molesti e/o offensivi di carattere morale (offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni, tentativi di emarginazione e di isolamento, etc.);
- comportamenti discriminatori o atteggiamenti che presuppongono un intento persecutorio (stalking, minacce, limitazioni delle facoltà di espressione, eccessi di controllo, etc.);
- discriminazioni di genere, religiose, razza, politiche o sindacali.

3.2. Diversità e inclusione

La nostra strategia "Inclusion & Diversity" mira ad abbattere tutte le barriere, eliminare i pregiudizi ed a evitare qualsiasi forma di molestia.

Ci impegniamo a fornire un ambiente di lavoro accessibile, inclusivo, aperto e accogliente per persone con abilità, background, stili di vita, orientamento sessuale, identità di genere, esigenze e aspettative diverse, aiutando tutti gli individui a sfruttare al meglio il proprio potenziale professionale.

Riserviamo particolare attenzione ai candidati delle categorie protette, fornendo condizioni di lavoro e infrastrutture idonee a svolgere le loro mansioni lavorative.

Telebit si impegna a contrastare qualunque forma di violenza fisica, morale, psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, nei confronti dei collaboratori. Qualora si presentassero casi di molestie o situazioni di disagio, il molestato può rivolgersi all'ufficio Risorse Umane, anche via mail o lettera, per informare sull'accaduto, il quale attiverà le opportune azioni in grado di assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata. Vengono attuate fin da subito azioni di conciliazione ove possibili, separazione posto di lavoro, applicazione di sanzioni disciplinari, supporto psicologico al molestato, garantendo l'anonimato e la dignità.

3.3. Fumo, Alcol e Stupefacenti

Telebit s.r.l. chiede ai propri collaboratori interni ed esterni il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, pertanto è fatto divieto di:

- fumare in tutti i luoghi di lavoro;
- prestare la propria attività lavorativa sotto gli effetti di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- consumare o cedere ad altri a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

3.4. Ambienti di Lavoro e Beni Aziendali

Telebit s.r.l. chiede ai propri collaboratori interni ed esterni di contribuire a mantenere gli ambienti di lavoro in uno stato decoroso e rispettoso delle altrui sensibilità e del lavoro di ognuno (pulizia, ordine, tono di voce, orari, etc.).

Inoltre ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare la conservazione e la funzionalità di beni e risorse a lei affidati attraverso comportamenti responsabili che ne rispettino la destinazione d'uso.

Eventuali usi impropri o non corretti di cui si venga a conoscenza, devono essere immediatamente comunicati ai propri responsabili.

3.5. Correttezza e Trasparenza

Gli amministratori, gli organi sociali, la Dirigenza, tutti i collaboratori interni ed esterni devono agire sempre nel rispetto dei diritti e degli interessi di tutti i soggetti coinvolti nelle varie attività aziendali. In particolare si deve:

- evitare qualsiasi situazione di conflitto di interessi, e più in generale qualsiasi contrasto tra interessi personali e aziendali;
- evitare di trarre vantaggio e/o profitto da informazioni di cui si viene a conoscenza o di situazioni ed opportunità che si presentano durante lo svolgimento delle proprie attività.

Analogamente gli amministratori, la Dirigenza e tutti i collaboratori interni ed esterni devono fornire tutte le informazioni, sia all'interno che all'esterno dell'Azienda (sia in forma verbale che scritta) in modo chiaro, completo, corretto e veritiero.

Nei confronti dei collaboratori interni questo si traduce in:

- rispetto e chiarezza dei ruoli e delle responsabilità di ciascuno;
- rispetto e chiarezza della struttura gerarchica dell'organizzazione;
- evidenza e rintracciabilità delle decisioni prese e delle direttive impartite che coinvolgono varie figure aziendali.

3.6. Norme Comportamentali verso Soggetti Terzi

3.6.1. Rapporti con i Clienti

Oltre ai criteri di correttezza e trasparenza in precedenza enunciati, Telebit s.r.l. persegue la propria affermazione, il proprio successo e la propria crescita sul mercato, attraverso l'offerta servizi di qualità a condizioni competitive nel rispetto delle norme poste a tutela della leale concorrenza.

In quest'ottica la soddisfazione dei Clienti è di primaria importanza per l'Azienda che pertanto si impegna a:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire con efficienza e cortesia nei limiti delle condizioni contrattuali, servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi forniti, in modo che il cliente possa prendere decisioni consapevoli;
- fornire informazioni veritiere e rispondenti alla realtà.

3.6.2. Rapporti con i Fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del prodotto o del servizio da acquisire, nonché delle garanzie di assistenza e tempestività, tenendo conto anche aspetti sociali, etici, ambientali e di tutela dei dati da parte dei fornitori.

Nei rapporti di fornitura oltre a rispettare i criteri di correttezza e trasparenza enunciati in precedenza, Telebit s.r.l. si impegna a:

- osservare le procedure interne del Sistema di Gestione integrato e criteri di valutazione oggettivi per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda la possibilità di essere fornitore se in possesso dei requisiti richiesti;
- ottenere la collaborazione dei propri fornitori nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze dei propri clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna, in misura almeno pari alle loro aspettative;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali;
- agire con imparzialità, integrità, obiettività, adottando criteri di valutazione delle offerte e di selezione dei fornitori e sub-appaltatori, orientati alla trasparenza e alle pari opportunità
- richiedere ai propri fornitori e sub-appaltatori di impegnarsi attivamente nel rispetto dei requisiti legali e normativi applicabili, nella salvaguardia e rispetto dell'ambiente e delle risorse naturali, nel rispetto dei diritti umani fondamentali e delle corrette condizioni di lavoro, nella tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Nei confronti di prestatori d'opera, di servizi e di eventuali intermediari, i criteri di scelta e valutazione devono essere basati sul possesso dei requisiti di qualità, sicurezza ed ambiente, merito, professionalità, capacità tecniche ed efficienza, e i rapporti devono essere basati sui criteri di correttezza e trasparenza enunciati in precedenza.

3.6.3. Rapporti con le Istituzioni

I rapporti con Istituzioni¹ e Pubblici Funzionari² devono essere basati su principi di correttezza, trasparenza, lealtà nel rispetto della normativa vigente, e Telebit s.r.l. non si fa rappresentare da persone con le quali si possano creare conflitti d'interesse.

Nel caso specifico di gare con la Pubblica Amministrazione, la Dirigenza, i collaboratori di Telebit s.r.l. devono operare nel rispetto della legislazione vigente e della corretta pratica commerciale.

In particolare fermi restando gli obblighi imposti dalla legislazione e normativa vigente in materia, Dirigenza e collaboratori si asterranno dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni o Pubblici Funzionari;
- offrire o fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntate alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà, ed in ogni caso che non siano conformi alla vigente normativa applicabile;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti, o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di pubblica evidenza, attivate dalle Istituzioni o da Pubblici Funzionari.

Telebit s.r.l., qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività in termini culturali, di informazione, di integrazione, etc., nonché le attività di Fondazioni e Associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del Codice.

3.6.4. Concorrenza e Legalità

Telebit s.r.l. riconosce che il proprio sviluppo deve necessariamente fondarsi su principi di concorrenza corretta e leale.

Analogamente nelle relazioni commerciali si ispira ai principi di legalità, lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza.

Qualsiasi persona (collaboratori interni ed esterni) che operino per conto e nell'interesse di Telebit s.r.l. deve seguire comportamenti corretti nelle relazioni commerciali, indipendentemente dalle esigenze di mercato o dalla importanza economica e strategica dell'oggetto della trattativa, astenendosi quindi dal porre in essere, legittimare, accettare o favorire comportamenti che non siano strettamente conformi alla vigente normativa ed ai principi di correttezza, trasparenza, impegno e lealtà, di cui al presente Codice.

¹ si intendono istituzioni pubbliche locali, nazionali, comunitarie e internazionali

² si intendono pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale

3.6.5. Corruzione

Telebit s.r.l. vieta qualunque azione nei confronti di terzi (compresi enti locali e pubbliche amministrazioni) o provenienti da terzi, che possano promuovere o favorire i propri interessi allo scopo di trarne in modo illegittimo vantaggi o in grado di minare l'imparzialità e l'autonomia di giudizio dei terzi.

L'offerta e la ricezione di comuni cortesie, pranzi, omaggi, intrattenimento, viaggi e relative spese associate a trasferte, riunioni, corsi di formazione, etc. costituiscono una pratica legittima, ma possono causare rischi di comportamento improprio o persino violazione di leggi contro gli abusi d'ufficio e la corruzione

Di conseguenza, non bisogna offrire o ricevere business courtesies in circostanze in cui le stesse potrebbero influire, o sembrare influire, sui processi decisionali. Le business courtesies fornite a, o ricevute da fornitori, clienti, terze parti in genere devono essere correlate ad uno scopo legittimo e concesse o accettate senza secondi fini, come l'aspettativa di ricavarne una decisione favorevole o un indebito vantaggio.

Non è consentito effettuare omaggi o regalie a funzionari pubblici.

3.6.6. Criminalità organizzata/riciclaggio

Telebit s.r.l. ritiene essenziale prevenire ed evitare l'infiltrazione della criminalità organizzata nelle proprie attività.

Per questo motivo gli amministratori, gli organi sociali, la dirigenza i collaboratori interni ed esterni, i fornitori non dovranno essere implicati in vicende relative ad associazioni per delinquere o nel riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

3.6.7. Conflitti di interesse

I collaboratori devono evitare qualsiasi situazione in cui si possano manifestare conflitti di interesse ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni (a titolo di esempio: ricoprire una carica manageriale e avere interessi economici con fornitori o concorrenti). Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il collaboratore è tenuto a informare tempestivamente il responsabile o direttamente la Direzione, che valuterà caso per caso.

3.6.8. Frode

Per natura la frode consiste in atti ingannevoli volti a garantire un guadagno illecito o illegale, finanziario o di altra natura, o cagionare danni ad altre persone. Tutti i collaboratori Telebit devono svolgere un ruolo attivo nelle attività antifrode e segnalare i casi sospetti al proprio responsabile o alla Direzione.

4. QUALITÀ, SALUTE E SICUREZZA, AMBIENTE

Il Sistema di Gestione aziendale è certificato secondo le seguenti norme:

- UNI EN ISO 9001:2015 - Sistemi di Gestione per la Qualità
- UNI EN ISO 14001:2015 - Sistemi di Gestione Ambientale
- UNI ISO 45001:2018 - Sistemi di Gestione della Sicurezza e della Salute sul luogo di Lavoro

e conseguentemente, qualsiasi attività e iniziativa intrapresa da Telebit s.r.l. (anche attraverso la sua “supply chain”) deve risultare conforme alle indicazioni e disposizioni in esse contenute, oltre che nella legislazione vigente (D. Lgs. 81/2008 e s.mm.ii., D. Lgs. 152/2006 e s.mm.ii., etc.)

Relativamente alla tutela e salvaguardia dell’ambiente, Telebit s.r.l. programma e gestisce le attività nel rispetto dei requisiti normativi vigenti, limitando il più possibile l’impatto ambientale che ne consegue, per lo sviluppo sostenibile volto a migliorare la qualità dell’ambiente presente e futuro, compatibilmente con le esigenze aziendali. [non lo metterei: è una certificazione che ci permette di lavorare sui condizionatori, non aggiunge nulla sulla gestione aziendale]

Questo presuppone il massimo impegno nella gestione responsabile dei rifiuti, mediante il riutilizzo di quanto più possibile per salvaguardare l’ambiente ed evitare lo spreco di risorse che possono essere riutilizzate.

Telebit s.r.l. ha posto come obiettivo primario la soddisfazione e la tutela dei propri clienti, garantendo che prestazioni e servizi erogati assicurino il massimo grado di efficacia e di qualità.

Nei confronti dei propri collaboratori, Telebit s.r.l. mette a disposizione tutte le risorse (mezzi, attrezzature, DPI, etc.) necessarie allo svolgimento delle proprie attività nel miglior modo possibile, in sicurezza e nel rispetto dell’ambiente.

Nello stesso tempo a tutti i collaboratori è richiesto il massimo impegno nell’attuazione delle disposizioni e indicazioni del Sistema di Gestione Integrato e del presente Codice, e nel loro monitoraggio, evidenziando con senso di responsabilità ed in un’ottica di miglioramento continuo, eventuali carenze o criticità che si potessero presentare.

Il rispetto delle disposizioni del Codice costituisce parte essenziale della qualità delle prestazioni e dei servizi forniti da Telebit s.r.l. ai propri Clienti e dai suoi fornitori nei confronti di Telebit s.r.l..

Telebit s.r.l. si impegna ad assicurare il continuo miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni fornite, della sicurezza e salute sul lavoro e della tutela ambientale, anche attraverso:

- la definizione di specifiche procedure ed il controllo della loro corretta implementazione;
- il continuo aggiornamento del Sistema di Gestione Integrato;
- la scrupolosa osservanza delle normative vigenti;
- fornendo mezzi, attrezzature, DPI, etc. adeguati alle esigenze lavorative secondo l’innovazione tecnologica;
- sensibilizzando e favorendo la cultura della qualità, della sicurezza e della tutela ambientale in modo responsabile ad ogni livello.

I collaboratori nell'ambito del proprio ruolo, devono partecipare alla prevenzione dei rischi, alla salvaguardia dell'ambiente, alla tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

5. SANZIONI

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice deve considerarsi parte essenziale degli adempimenti dei collaboratori contenuti nel contratto collettivo di settore, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile; la violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento degli obblighi del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, compresi l'interruzione del rapporto di lavoro ed il risarcimento dei danni.

I dirigenti, oltre ad osservare i principi del Codice, sono tenuti a vigilarne l'osservanza da parte dei propri collaboratori, in modo che si comportino con correttezza, disponibilità e cortesia verso i colleghi e le altre persone con cui vengono in contatto nell'espletamento delle proprie mansioni.

Ai dirigenti inoltre è fatto assoluto divieto di chiedere ai collaboratori come atto dovuto comportamenti in contrasto con quanto indicato nel presente Codice.

Analogamente l'osservanza del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi contrattuali assunti dai Collaboratori e/o dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa.

Altrettanto analogamente la violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento degli obblighi contrattuali, con ogni conseguenza di legge compresi la risoluzione del contratto e/o dell'incarico e il risarcimento dei danni.

6. DESTINATARI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

I principi e le disposizioni del presente Codice (Etico e di Comportamento nel loro insieme) sono mandatori per Telebit s.r.l., quindi per gli amministratori, gli organi sociali, la Dirigenza, per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato e per tutti coloro che operano per suo conto, quale che sia il rapporto anche temporaneo che li lega alla stessa (Collaboratori, prestatori d'opera o di servizi).

Per qualsiasi chiarimento o osservazione in merito all'interpretazione o applicazione dei contenuti del Codice, ognuno può fare riferimento ai propri responsabili o referenti aziendali.

Analogamente il presente Codice è vincolante anche per i soggetti terzi che ricevano incarichi da Telebit s.r.l. o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei (fornitori).

Per quanto sopra, il Codice Etico è diffuso all'interno di Telebit s.r.l. e reso noto a tutti i soggetti terzi che operano con Telebit s.r.l. Inoltre, il Codice Etico è reso disponibile nel sito internet aziendale.

Non sarà giustificata l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi del presente Codice Etico. Eventuali comportamenti difforni al presente documento, saranno oggetto di sanzioni individuate da Telebit, in ottemperanza a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, dallo Statuto dei Lavoratori e dal Codice Civile.

7. AGGIORNAMENTI AL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice Etico e di Comportamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda *come rispondente alla prassi aziendale*.

Ogni modifica e/o integrazione che si renda necessaria, a seguito di aggiornamenti normativi, variazioni di assetti societari, etc., dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione e diffusa tempestivamente a tutti gli interessati.

Il documento aderisce alle linee guida di Confindustria e risulta compatibile con il modello organizzativo previsto dal D. Lgs 231/2001.