



con.tug

**Codice Etico allegato al Modello di
Organizzazione, Gestione e Controllo ai
sensi del D. Lgs. 231/2001**

Matrice delle revisioni

Versione	Data approvazione	Descrizione Modifica	Motivo Modifica
0	16.12.2014	Prima Emissione	#

SOMMARIO

CAPITOLO 1 - CODICE ETICO.....	2
1.1 LETTERA DEL PRESIDENTE	2
1.2 INTRODUZIONE	3
1.3 MISSIONE.....	3
1.4 DESTINATARI.....	4
1.5 AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
1.6 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO.....	4
1.7 COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL PRESENTE CODICE ETICO.....	5
1.8 MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E SUL SUO AGGIORNAMENTO.....	5
1.9 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE.....	5
1.10 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	5
1.11 REVISIONE DEL CODICE ETICO	5
<i>CAPITOLO 2 - PRINCIPI ETICI.....</i>	<i>6</i>
2.1 RESPONSABILITÀ E SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ	6
2.2 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E DELLE INFORMAZIONI	7
2.3 OMAGGI, REGALI E ALTRE FORME DI BENEFICI	7
<i>CAPITOLO 3 - GESTIONE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA.....</i>	<i>8</i>
3.1 GESTIONE AMMINISTRATIVA E BILANCIO	8
3.2 PAGAMENTI.....	8
<i>CAPITOLO 4 - RAPPORTI CON I TERZI</i>	<i>9</i>
4.1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	9
4.2 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SINDACALI E DI CATEGORIA	9
4.3 RAPPORTI CON I FORNITORI	9
4.4 RAPPORTI CON I CLIENTI.....	9
<i>CAPITOLO 5 - RISORSE UMANE.....</i>	<i>10</i>
5.1 TUTELA DEI LAVORATORI.....	10
<i>CAPITOLO 6 - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA.....</i>	<i>11</i>
6.1 TUTELA DELL'AMBIENTE.....	11
6.2 TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA.....	11
6.3 DOVERI DEI LAVORATORI IN AMBITO DI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO.....	11
<i>CAPITOLO 7 - SISTEMI INFORMATICI</i>	<i>12</i>
7.1 USO DEI SISTEMI INFORMATICI.....	12

CAPITOLO 1 - CODICE ETICO

DEFINIZIONI PRELIMINARI

DESTINATARI: soggetti a cui si applicano il Codice Etico, più precisamente gli Amministratori, i Sindaci, i Dirigenti, i Dipendenti, i Collaboratori esterni e tutti coloro che entrano in rapporti commerciali e/o finanziari con la Società.

CODICE ETICO: documento ufficiale della Società che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, etc.)

ORGANISMO DI VIGILANZA: organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice etico e di curarne l'aggiornamento.

STAKEHOLDERS: Ciascuno dei soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nell'attività della società.

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs. 231/2001 e successive modificazioni e integrazioni

D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni

D. Lgs. 271/99

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e s.m.i.

CCNL applicabili

Linee Guida Confindustria

Manuale, Procedure ed Istruzioni Operative del Sistema di Gestione Integrata Con.Tug

LEGENDA, SIGLE E ABBREVIAZIONI

C.C.: Codice Civile

CODICE: Codice Etico

CON.TUG o Società: CON.TUG - S.R.L.

MODELLO: Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs 231/2001

1.1 Lettera del Presidente

Il Codice Etico contiene l'indicazione di alcuni principi ai quali si ritiene debbano uniformarsi i comportamenti dei dipendenti, amministratori, sindaci, collaboratori, clienti e fornitori ed in generale di tutti coloro che entrano in contatto con la nostra realtà aziendale.

La mia raccomandazione è quella di osservare diligentemente i principi di seguito elencati, per contribuire ad accrescere il valore e la reputazione della nostra Società.

Il Presidente

1.2 Introduzione

CON.TUG S.R.L. crede fermamente che sia necessario uniformarsi a comportamenti eticamente corretti, nel pieno rispetto sia delle leggi, degli statuti che dei regolamenti.

Per questo CON.TUG sottoscrive il presente codice etico unitamente al modello di organizzazione, gestione e controllo, in linea con quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 che ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

L'attenzione alla promozione di una condotta etica si è concretizzata, innanzitutto, nella redazione del Codice Etico, che è stato sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Codice Etico è un insieme di principi e linee guida fissati per ispirare le attività di CON.TUG ed orientare il comportamento non solo dei suoi dipendenti, ma anche di tutti coloro con i quali la Società entra in contatto nel corso della sua attività.

L'obiettivo è far sì che all'efficienza e alla serietà della medesima si accompagni anche una condotta etica.

Nel redigere il Codice Etico si è tenuto conto, inoltre, delle indicazioni fornite da Confindustria che ha elaborato delle linee guida (le "Linee Guida") per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo da adottare in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, sulla disciplina della responsabilità amministrativa delle società.

Le Linee Guida prevedono, tra le componenti più rilevanti del sistema di controllo, l'adozione di un codice etico e raccomandano che le componenti del sistema di controllo siano uniformate ad una serie di principi di cui, nella predisposizione del Codice Etico, si è tenuto conto.

Il Codice Etico, pertanto, risulta una componente fondante del modello organizzativo e del sistema di controllo adottato da CON.TUG, nel convincimento che l'etica nella conduzione business delle sue attività sia alla base del successo della nostra Società.

Questo Codice Etico è distribuito a tutti i dipendenti ed integra il rispetto delle norme civili e penali cui tutti gli individui sono tenuti, ivi compresi gli obblighi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Per tale ragione sono riportati qui di seguito i concetti generali da considerare come principi fondamentali per il nostro comportamento.

1.3 Missione

CON.TUG è stata fondata nel gennaio 1995, è una società del gruppo SCAFI che ne detiene il 50% del capitale; l'altro 50% fa capo alla MCT (gruppo Contship), il terminalista del porto di Gioia Tauro.

Contug è l'unica joint venture in Mediterraneo tra una società di rimorchio ed un terminalista.

Dal 1996 Contug è concessionaria del servizio di rimorchio portuale di Gioia Tauro ed ha progressivamente incrementato la flotta dagli iniziali due rimorchiatori fino agli attuali quattro, tutti di avanzata tecnologia e di adeguata potenza per servire le meganavi che scalano il porto calabrese.

La missione di CON.TUG è di fornire i propri servizi con i più alti standard di qualità ed efficienza con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti, di soddisfare i clienti e di valorizzare tutte le persona che vi lavorano.

Per il conseguimento di tale obiettivo, CON.TUG ritiene fondamentali i seguenti valori:

- **Il rispetto degli individui** quale risorsa irrinunciabile per l'esistenza e lo sviluppo della Società. La professionalità e la correttezza di ogni singolo individuo, sia esso dipendente, collaboratore o esterno, sono valori basilari per il perseguimento degli obiettivi aziendali. I dipendenti, ad ogni livello, devono confrontarsi e collaborare per mantenere in Società un clima di reciproco rispetto al fine di tutelare la dignità e la reputazione di ciascuno.
- **La tutela dell'ambiente e dell'habitat marino** quale elemento fondamentale per lo sviluppo della Società nel pieno rispetto delle prescrizioni nazionali e internazionali e nell'interesse della collettività. Tale tutela va assicurata attraverso l'attuazione ed il monitoraggio dei processi aziendali, la competenza e la consapevolezza dei dipendenti nel rispetto delle norme nazionali e

internazionali, l'attenzione, in fase progettuale e operativa, alle tecnologie disponibili, intese a minimizzare gli impatti ambientali.

- **La tutela della salute e la sicurezza** da perseguire con massimo impegno, adottando le misure più opportune per creare un ambiente di lavoro idoneo a garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti e registrando continuamente i rischi connessi all'attività operativa della Società.

CON.TUG ha sempre considerato il rispetto di tali valori l'elemento fondante dell'esercizio delle sue attività.

In tale contesto si inserisce la scelta di adottare un modello organizzativo finalizzato alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, quale ulteriore passaggio di un percorso di crescita aziendale e di rafforzamento dei rapporti con i partner commerciali e le Istituzioni nazionali e internazionali.

1.4 Destinatari

Il Codice Etico è destinato agli organi sociali ed ai loro componenti, ai dipendenti, ai prestatori di lavoro temporaneo, ai consulenti ed ai collaboratori a qualunque titolo, agli agenti, ai procuratori, a qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di CON.TUG ed, in generale, a tutti coloro con i quali la Società entra in contatto nel corso delle sue attività.

1.5 Ambito di applicazione

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104 e 2105 del codice civile.

L'art. 2104 c.c. rubricato *“Diligenza del prestatore di lavoro”*, recita: *“Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”*.

L'art. 2105 c.c. rubricato *“Obbligo di Fedeltà”*, recita: *“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare a essa pregiudizio”*.

La Società valuta sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del proprio potere di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dell'infrazione può giustificare.

1.6 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, dei dirigenti e degli amministratori della Società ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile.

L'art. 2106 rubricato *“Sanzioni disciplinari”*, recita: *“L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione”*.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dai contratti collettivi di lavoro sia per il personale di terra che, ove applicabile, per il personale di bordo.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori. Qualsiasi comportamento posto in essere dai collaboratori che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole previste nel Codice Etico, potrà determinare (come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti) l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società.

1.7 Comunicazione e diffusione del presente Codice Etico

La Società provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza. In particolare, la Società provvede, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni interne:

- alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni applicabili;
- alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice Etico;
- all'aggiornamento delle disposizioni in funzione delle esigenze che di volta in volta si manifestano.

La diffusione del Codice Etico avverrà sia per il personale di terra impiegato negli uffici, che per quello di bordo.

1.8 Monitoraggio sull'applicazione del Codice Etico e sul suo aggiornamento

CON.TUG si impegna a far rispettare il codice etico, attraverso i suoi organi preposti e con l'ausilio di un Organismo di Vigilanza vigilando, monitorando, attuando, aggiornando ed applicando il codice e si impegna altresì a curarne la diffusione e la comprensione.

1.9 Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti, dislocati nella sede o nelle varie unità navali, sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza, che si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge, ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o di altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere ovvero danneggiare la Società.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del Codice Etico rilevate in seguito di altra attività di accertamento, sono tempestivamente accertate e valutate dall'Organismo di Vigilanza. A seguito di tale accertamento e valutazione, l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori sarà di competenza delle funzioni preposte.

1.10 Violazioni del Codice Etico

La violazione delle norme del Codice Etico dà luogo alle sanzioni disciplinari previste dal vigente CCNL di settore, nonché, secondo la gravità della violazione, ad eventuali azioni legali, civili e penali.

L'inosservanza del Codice Etico assume rilievo anche con riferimento all'assegnazione degli incarichi ed alla collocazione del dipendente, nonché ai fini della valutazione e della corresponsione di incentivi economici nonché di eventuali progressioni di grado.

1.11 Revisione del Codice Etico

La revisione ovvero l'aggiornamento del Codice Etico è approvata dal Consiglio di Amministrazione di CON.TUG anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Ad approvazione avvenuta il documento sarà tempestivamente diffuso ai Destinatari.

CAPITOLO 2 - PRINCIPI ETICI

2.1 Responsabilità e svolgimento delle attività

CON.TUG condivide, accetta e si conforma ai principi etici di seguito enunciati, validi per tutte le attività aziendali e per tutti i livelli della propria organizzazione:

- 1 Legalità: inteso come rispetto delle leggi in vigore nei paesi nei quali la società opera, del Codice Etico, delle politiche, linee guida, procedure e note operative emesse.
- 2 Onestà: intesa come fedeltà alla parola data, alle promesse fatte ed ai patti conclusi, con un'attitudine costante alla completa buona fede in ogni attività o decisione, per instaurare rapporti di fiducia con tutti gli interlocutori.
- 3 Correttezza: intesa come volontà di evitare di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisti per sfruttare la posizione di debolezza nella quale la controparte si è venuta a trovare nonché di mettere in atto tutte le misure necessarie per contrastare la corruzione.
- 4 Uguaglianza: intesa come volontà di garantire pari opportunità senza alcuna discriminazione basata sulle opinioni politiche, sindacali, religiose ovvero in base alla razza, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.
- 5 Riservatezza: intesa come volontà di trattare adeguatamente ogni informazione ottenuta in relazione alla prestazione lavorativa, facendo attenzione alla sua divulgazione e al loro utilizzo per scopi esclusivamente connessi con l'esercizio dell'attività lavorativa.
- 6 Equità: intesa come capacità di mantenere un bilanciamento costante tra interessi particolari e generali, del singolo e dell'azienda; in caso di rapporti gerarchici, in special modo con i collaboratori, viene presentata come volontà di evitare che l'autorità sfoci in abuso di potere, lesivo della dignità e dell'autonomia degli stessi.
- 7 Integrità: intesa come volontà di garantire l'integrità fisica e morale dei collaboratori, delle condizioni di lavoro, della sicurezza dei luoghi in cui si esercita l'attività, favorendo la creatività, la partecipazione attiva e la capacità di lavorare in team.
- 8 Trasparenza: ogni relazione deve essere improntata garantendo la stessa uniformità, completezza e tempestività, in modo da permettere a tutti gli *stakeholder* di prendere le proprie decisioni, avendo ponderato correttamente le alternative e le conseguenze rilevanti.
- 9 Responsabilità: considerare sempre tutte le possibili conseguenze dirette ed indirette delle proprie azioni, prestando attenzione al loro impatto sulla comunità e sull'ambiente.
- 10 Sostenibilità: promuovere iniziative per la tutela dell'ambiente e del suo equilibrio con le esigenze aziendali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

I Destinatari agiscono lealmente, secondo buona fede, con diligenza, efficienza e correttezza, improntando la propria condotta alla cooperazione e collaborazione reciproca, nel rispetto delle procedure interne e utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti. L'attività di ogni soggetto è ispirata alla volontà di accrescere le proprie competenze e migliorare la propria professionalità.

Ogni attività svolta per conto di CON.TUG è tesa esclusivamente al soddisfacimento degli interessi della stessa. Pertanto eventuali situazioni di conflitto tra l'interesse personale e quello di CON.TUG vanno evitate o, quantomeno, preventivamente comunicate: poiché spesso ai conflitti di interesse corrispondono violazioni delle norme applicabili.

Occorre in particolare evitare che la partecipazione ad enti o associazioni, così come tutte quelle situazioni che abbiano un collegamento con le relazioni di parentela di un dipendente possano creare dei conflitti di interesse con la Società.

In ogni caso dubbio occorre consultare il superiore gerarchico o la Direzione Generale al fine di accertare se ci si trova in una situazione che potenzialmente possa causare un conflitto di interessi.

Il dipendente si deve inoltre astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti entro il terzo grado o conviventi.

Nei rapporti di lavoro con i terzi sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e, comunque, da non compromettere direttamente o indirettamente l'immagine della Società.

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla tutela della Società, secondo le norme vigenti e le procedure interne, nonché alla correttezza.

I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico a loro affidato.

2.2 Tutela del patrimonio aziendale e delle informazioni

Ciascun Destinatario è responsabile della protezione e della conservazione dei beni aziendali, materiali e immateriali, avuti in affidamento per l'espletamento dei propri compiti, nonché del loro utilizzo in modo proprio e conforme ai fini aziendali ed alle norme vigenti.

2.3 Omaggi, regali e altre forme di benefici

I Destinatari del Codice Etico non devono accettare, neanche in occasione di festività, regali ovvero altre utilità correlati alle loro attività professionali se non di modesta entità.

I Destinatari che, nell'esercizio ovvero nel compimento delle mansioni cui sono preposti, ricevano regali o altre utilità di modesta entità, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al vertice aziendale: quest'ultimo valuterà l'appropriatezza (consultandosi se del caso con l'Organismo di Vigilanza), provvedendo eventualmente alla richiesta di restituzione del presente.

I Destinatari si astengono da comportamenti non consentiti dalle norme vigenti, dagli usi commerciali o dagli eventuali codici etici delle aziende o degli enti con i quali hanno rapporti.

Gli azionisti, i partner d'affari, i clienti, i fornitori e tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con la Società contribuiranno al consolidamento di un'immagine aziendale fedele ai valori di trasparenza, correttezza e lealtà.

CAPITOLO 3 - GESTIONE AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA

3.1 Gestione amministrativa e bilancio

Ogni azione, operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e i principi contabili applicabili, e dovrà essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione deve essere conservata adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti all'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ciascun dipendente opera, per quanto di sua competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione della società CON.TUG. sia correttamente e tempestivamente registrato in contabilità. Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto. Pertanto, sarà compito del personale a ciò preposto fare in modo che la documentazione sia facilmente reperibile e ordinata secondo criteri logici.

La circolazione delle informazioni all'interno della società, ai fini della redazione del bilancio e al fine di garantire una rappresentazione chiara e veritiera della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società CON.TUG., deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, completezza e trasparenza.

La redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile viene effettuata nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti adottando le prassi ed i principi contabili più avanzati e rappresentando fedelmente i fatti di gestione secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza nel rispetto delle procedure interne.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico o delle leggi vigenti, è tenuto a riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.

Le citate violazioni assumono rilievo disciplinare e sono adeguatamente sanzionate, in quanto ledono il rapporto di fiducia con la Società.

3.2 Pagamenti

CON.TUG non effettua pagamenti illeciti di alcun genere ed impronta tutte le proprie attività finanziarie al principio di assoluta tracciabilità e trasparenza.

I pagamenti, leciti e debitamente autorizzati, devono essere fatti sollecitamente, nelle corrette scadenze, direttamente ai destinatari previsti e non in contanti, fatto salvo l'utilizzo della piccola cassa.

CAPITOLO 4 - RAPPORTI CON I TERZI

4.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni con la Pubblica Amministrazione, i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di un pubblico servizio debbono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e di regolamento applicabili e non devono in alcun modo compromettere l'integrità o la reputazione di CON.TUG.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i soggetti summenzionati sono riservate esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale autorizzato, nel pieno rispetto delle procedure interne e del principio di trasparenza.

Nell'ambito dei rapporti con tali soggetti i Destinatari si astengono dall'offrire, anche per interposta persona, denaro o altre utilità al funzionario pubblico coinvolto, ai suoi familiari o a soggetti in qualunque modo allo stesso collegati, e dal ricercare o instaurare relazioni personali di favore, influenza, ingerenza con l'obiettivo di condizionarne, direttamente o indirettamente, l'attività.

Restano ammessi solo i doni di modesta entità sulla base delle apposite direttive emanate dal vertice aziendale.

4.2 Rapporti con Organizzazioni politiche, sindacali e di categoria

I rapporti con le organizzazioni politiche, sindacali e di categoria sono improntati al più rigoroso rispetto della normativa vigente e delle direttive aziendali.

CON.TUG non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche sindacali e di categoria, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche.

4.3 Rapporti con i fornitori

La scelta dei fornitori si ispira a principi di obiettività, competenza, economicità, trasparenza e correttezza, nel rispetto delle relative procedure interne e delle normative applicabili.

Ai fornitori è richiesto:

- il rispetto delle leggi, degli usi e delle consuetudini applicabili;
- di uniformarsi ai principi del presente Codice Etico;
- di uniformarsi ai principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di CON.TUG;
- di rispettare la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile ed a quanto disposto dalla legge in tema di salute e sicurezza;
- di non sostenere in alcun modo né direttamente né indirettamente associazioni mafiose o terroristiche;
- di garantire il rispetto dei diritti umani dei lavoratori.

4.4 Rapporti con i clienti

Le relazioni con i clienti sono improntate alla piena soddisfazione delle loro esigenze con l'obiettivo di creare un solido rapporto ispirato ai principi di correttezza, onestà, efficienza e professionalità. CON.TUG considera suo primario interesse:

- la piena soddisfazione delle esigenze del cliente;
- la creazione di un solido rapporto con il cliente, ispirato alla cortesia, alla qualità, alla fiducia ed all'efficienza;
- la professionalità e lealtà nei confronti del cliente.

CON.TUG è convinta che la soddisfazione del cliente si poggia su valori quali:

- la convenienza economica di prodotti di qualità, che diano sicurezza ed il cui uso sia in armonia con la natura;
- la messa a disposizione di giuste informazioni, così che ogni persona possa compiere scelte libere e responsabili;
- la ricerca, per la scelta dei prodotti, di un giusto equilibrio tra prezzo, servizio e qualità;
- la preparazione del personale di vendita, affinché risponda con competenza e gentilezza alle richieste dei clienti;
- la restituzione del denaro o la sostituzione della merce che non sia stata di soddisfazione dell'acquirente, secondo modalità prestabilite.

CAPITOLO 5 - RISORSE UMANE

5.1 Tutela dei lavoratori

CON.TUG garantisce la libertà di associazione dei lavoratori.

Rifiuta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose; ripudia ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e nella gestione delle risorse umane.

Inoltre CON.TUG si impegna a impedire ogni forma di mobbing e di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto, e a riconoscere nel merito il criterio determinante per gli eventuali sviluppi retributivi e di carriera di ogni singolo lavoratore.

5.2 Rispetto e valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di ogni impresa: CON.TUG, pertanto, pone particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti, affinché essi possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità e, conseguentemente, contribuire al raggiungimento degli obiettivi d'impresa nel rispetto degli impegni di responsabilità sociale e ambientale definiti dai vertici della Società.

CAPITOLO 6 - AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

6.1 Tutela dell'ambiente

CON.TUG è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario.

A tale scopo, orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali.

La Società è convinta che la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante è condizione primaria sia per l'accettabilità delle sue attività sia per il raggiungimento dei suoi obiettivi di sviluppo: di tale responsabilità sono investiti indistintamente amministratori, dirigenti, tutti i dipendenti e collaboratori di CON.TUG.

La CON.TUG si impegna a non danneggiare l'ambiente ed in particolare il mare.

6.2 Tutela della salute e della sicurezza

La Società diffonde la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro, promuove comportamenti responsabili da parte dei dipendenti, e fornisce strumenti adeguati di prevenzione degli infortuni sul lavoro a salvaguardia della salute del personale alle sue dipendenze.

Ogni attività della Società e del singolo dipendente dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

I Destinatari del Codice Etico, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

CON.TUG nella conduzione della propria attività imprenditoriale pone in essere misure che rispettano i seguenti principi, ai quali attribuisce rilevante valore, per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- evitare i rischi che possono minare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- combattere i rischi alla fonte, adeguando il lavoro all'uomo al fine di ridurre i suoi eventuali effetti negativi sulla salute e sulla sicurezza dei propri dipendenti;
- tenere conto dell'evoluzione della tecnica al fine di rendere il luogo di lavoro il più possibile salubre e sicuro;
- valutare il grado di pericolosità di ogni apparato e ambiente al fine di garantirne la massima sicurezza;
- programmare la prevenzione, tenendo complessivamente e coerentemente conto della tecnica, dell'organizzazione del lavoro, delle condizioni di lavoro, delle relazioni sociali e dell'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- attribuire priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

6.3 Doveri dei lavoratori in ambito di salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui.

CAPITOLO 7 - SISTEMI INFORMATICI

7.1 Uso dei sistemi informatici

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici, ogni dipendente di CON.TUG che ha accesso ai sistemi informativi aziendali è responsabile della sicurezza e della cura dei sistemi utilizzati, dei dati manipolati ed archiviati, ed è soggetto alle disposizioni normative ed aziendali in vigore 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 di lavoro.

Ogni dipendente è tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.