



SOMMARIO

CODICE ETICO PER SPIVER S.r.l.	2
VALORI AZIENDALI	3
LEGALITA'	3
RISERVATEZZA	3
ONESTA' E CORRETTEZZA	3
ETICA AZIENDALE E INTEGRITA' DELLA PERSONA.....	3
CURA E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	4
RESPONSABILITA' VERSO LA COLLETTIVITA'	4
TRASPARENZA	4
TRASPARENZA NELLA CONTABILITA'	5
ACCURATEZZA E TRASPARENZA DELLA DOCUMENTAZIONE UFFICIALE.....	5
REGISTRAZIONE E DOCUMENTAZIONE DELLE TRANSAZIONI	5
TRASPARENZA AZIENDALE.....	5
COMUNICAZIONE ESTERNA.....	5
REGOLE DI CONDOTTA	6
IL CODICE ETICO NELLA STRUTTURA AZIENDALE	6
OBBLIGHI PER I DIPENDENTI	8
OBBLIGHI ULTERIORI PER I RESPONSABILI DELLE STRUTTURE E DELLE FUNZIONI AZIENDALI	8
OBBLIGHI NEI CONFRONTI DI TERZI.....	8
VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO	9
PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	9
PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE.....	10
DOVERI DEI COLLABORATORI E PARTNERS	11
PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI E DIPENDENTI	13
SELEZIONE DEL PERSONALE.....	13
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	14
GESTIONE DEL PERSONALE	14
SICUREZZA E SALUTE	14
TUTELA DELLA PRIVACY	14
DOVERI DEI DESTINATARI	15
DILIGENZA E BUONA FEDE	15
CONFLITTO D'INTERESSI	15
TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.....	16



CODICE ETICO PER SPIVER S.R.L.

SPIVER S.r.l. ha sempre fatto della correttezza e della trasparenza un modo di essere imprescindibile fin dagli esordi della propria attività. Oggi l'adozione del Codice Etico ha il significato di portare a conoscenza di tutti, clienti, investitori, fornitori, dipendenti dell'impresa, il contenuto e l'importanza dei principi di comportamento che hanno sempre ispirato e contraddistinto il nostro modo di essere impresa.

SPIVER S.r.l. esercita la propria attività con lealtà, cura, rispetto e audacia nell'interesse dei clienti, dei fornitori, impiegati, investitori, dell'ambiente e, in generale, della società.

SPIVER S.r.l. ritiene che sia di massima importanza promulgare e divulgare a tutti il contenuto dei propri principi etici, soprattutto in un periodo storico – sociale come quello di oggi, in cui la complessità e l'intreccio delle esigenze e delle aspettative delle parti coinvolte nell'organizzazione sono molte, ed in molti casi di difficile adattamento e integrazione. Fra le norme più significative di questi ultimi anni, in Italia e all'estero nei paesi in cui SPIVER S.r.l. opera, sulla Responsabilità amministrativa delle Imprese per gli illeciti commessi dai propri esponenti, dipendenti e collaboratori e partners, e le norme sulla igiene e Sicurezza sui luoghi di lavoro ci hanno fatto ritenere indispensabile richiamare tutti, dipendenti e collaboratori e partners, all'osservanza del fondamentale principio di correttezza nei rapporti con i soggetti con cui quotidianamente si viene in contatto. In tutte le fasi della sua crescita SPIVER S.r.l. ha inoltre perseguito l'obiettivo dell'impegno sociale, ritenuto un vero e proprio investimento dell'impresa e nello svolgimento delle proprie. Ora siamo chiamati a compiere un passo avanti, individuando i valori essenziali del nostro modo di essere e fare impresa e indicando a chiare lettere i comportamenti attesi nei rapporti con i clienti, attuali o potenziali, con i colleghi, con i collaboratori e partners, con i fornitori e con le pubbliche autorità. SPIVER S.r.l. attribuisce al valore della correttezza morale una rilevante importanza e si attende da tutti i suoi dipendenti e collaboratori e partners, un'adesione convinta ai principi espressi da questo Codice Etico. Ciascun dipendente e partner e/o chiunque abbia rapporti di cooperazione con SPIVER S.r.l. è tenuto ad applicare i principi espressi con il Codice Etico con il massimo rigore: SPIVER S.r.l. vigilerà per evitare violazioni del presente Codice



e sanzionarle in modo appropriato. Il Codice verrà portato a conoscenza della clientela e di quanti entreranno in relazioni d'affari con la Società.

VALORI AZIENDALI

Di seguito sono indicati i valori ritenuti fondamentali, condivisi e riconosciuti da SPIVER S.r.l. ed a cui devono far riferimento i diversi collaboratori e partners coinvolti, relativamente al proprio ruolo e al tipo di attività svolta, per favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società.

LEGALITA'

SPIVER S.r.l., nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti nei territori nei quali si trova ad operare, nonché dei principi del Codice.

RISERVATEZZA

SPIVER S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata. Le informazioni ottenute non saranno utilizzate per interessi propri o secondo modalità contrarie alla legge o che siano di nocumento agli obiettivi della Società.

ONESTA' E CORRETTEZZA

I rapporti con i collaboratori e partners di SPIVER S.r.l. sono basati a criteri di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. I collaboratori e partners di SPIVER S.r.l. svolgono la propria attività nell'interesse della Società e non dovranno dunque essere sottoposti ad alcun tipo di pressione.

SPIVER S.r.l. crede nel commercio equo e nella libera concorrenza, le quali facilitano una giusta suddivisione di merci e servizi.

SPIVER S.r.l. condanna attivamente ogni forma di corruzione, lavoro minorile e schiavitù.

ETICA AZIENDALE E INTEGRITA' DELLA PERSONA

SPIVER S.r.l. tutela e promuove il valore delle risorse umane, anche contribuendo ad accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente e favorendo il "Lavorare in squadra". SPIVER S.r.l. si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità



fisica, morale e culturale della persona, garantendo la dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

SPIVER S.r.l. proibisce e condanna ogni e qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica, sessuale nei confronti di dirigenti, dipendenti, collaboratori e partners esterni, fornitori, clienti o visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

SPIVER S.r.l. tiene alla sua immagine di partner di business affidabile, coscienzioso, fidato e a lungo periodo. Pertanto:

- diamo priorità agli interessi dei Clienti e dell'Azienda rispetto agli interessi personali;
- non chiediamo o accettiamo benefit che non siano doni spontanei;
- rispettiamo i nostri Clienti durante i vari incontri;
- trattiamo i Fornitori onestamente e con neutralità;
- incontriamo e consultiamo i concorrenti in maniera professionale;
- rispettiamo la cultura degli altri paesi in cui si svolgono le nostre attività commerciali.

CURA E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Tutte le attività e comportamenti aziendali sono orientati alla massima attenzione nei confronti dei clienti, avendo come obiettivo il raggiungimento di standard qualitativi ottimali nell'ottica della loro migliore soddisfazione, e ciò anche in relazione ai processi post vendita.

RESPONSABILITA' VERSO LA COLLETTIVITA'

SPIVER S.r.l. opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile.

TRASPARENZA

SPIVER S.r.l. si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente, qualora previsto dalla legge e/o ritenuto di interesse, tutti i collaboratori e partners in relazione alla propria situazione ed al proprio andamento economico e gestionale, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.



TRASPARENZA NELLA CONTABILITA'

ACCURATEZZA E TRASPARENZA DELLA DOCUMENTAZIONE UFFICIALE

Tutti i documenti ufficiali volti ad illustrare la situazione gestionale della società, devono essere redatti con la massima cura al fine di garantirne l'accuratezza e veridicità. Devono altresì essere redatti in conformità delle leggi e normative vigenti. Nella redazione dei predetti documenti, il personale SPIVER S.r.l. deve prestare la dovuta attenzione a mantenere quei comportamenti improntati a principi di correttezza, onestà ed integrità che devono informare lo svolgimento delle attività professionali di propria competenza. In ogni caso non sarà giustificata né giustificabile la tenuta/redazione di documentazione deliberatamente falsa o artefatta in modo da alterare significativamente la rappresentazione veritiera della situazione di SPIVER S.r.l.

REGISTRAZIONE E DOCUMENTAZIONE DELLE TRANSAZIONI

Ogni operazione, azione e transazione della società deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentirne la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento. Ogni atto od operazione svolta dal personale dovrà essere supportata da documentazione adeguata, chiara e completa da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che hanno eseguito l'operazione.

TRASPARENZA AZIENDALE

Tutte le funzioni aziendali sono tenute a prestare la massima collaborazione al fine di garantire registrazioni contabili corrette e tempestive. Le registrazioni contabili fondate su valutazioni economico/patrimoniali devono rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza. Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere archiviata e facilmente consultabile. Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni o irregolarità nella tenuta della contabilità deve darne tempestiva comunicazione al proprio superiore.

COMUNICAZIONE ESTERNA



L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera, chiara e trasparente. La comunicazione verso l'esterno di dati e/o fatti aziendali sono riservati esclusivamente alle responsabilità e alle funzioni aziendali a ciò delegate.

I dipendenti di SPIVER S.r.l. non possono fornire informazioni all'esterno né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione della funzione aziendale competente.

I dipendenti di SPIVER S.r.l. non possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale giornalistica e/o a qualsiasi altra forma di divulgazione delle informazioni.

I dipendenti di SPIVER S.r.l. chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati aziendali, tramite la partecipazione a pubblici interventi, convegni, congressi, seminari o la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura organizzativa di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la funzione aziendale competente.

Questi sopra riportati sono i principali valori di SPIVER S.r.l. e più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse di SPIVER S.r.l., presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno di SPIVER S.r.l.

SPIVER S.r.l. si impegna a vigilare sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, ove necessario, con adeguate azioni correttive.

REGOLE DI CONDOTTA

IL CODICE ETICO NELLA STRUTTURA AZIENDALE

Il Codice Etico di SPIVER S.r.l. costituisce l'enunciazione dei principi di comportamento e dei valori aziendali. Il modello organizzativo ha la funzione di conformare il funzionamento dell'azienda alla necessità di prevenire il compimento di alcuni reati, mentre il Codice Etico si pone al di sopra di tale esigenza, proponendosi di indirizzare il comportamento dell'azienda e di chi ne fa parte ai più alti principi morali, anche se non fossero direttamente sanzionati dalle norme penali o civili dell'ordinamento. Il Codice Etico



si applica senza eccezione alcuna tanto all'Amministratore Unico quanto ai soci ed ai dipendenti di SPIVER S.r.l. e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di SPIVER S.r.l.

Il management di SPIVER S.r.l. è tenuto a osservare i contenuti del Codice Etico nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'azienda, il rendimento per gli azionisti, il benessere economico e sociale per i dipendenti e per la collettività. E' compito in primo luogo dell'Amministratore e dei dirigenti rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi la responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

I dipendenti di SPIVER S.r.l. devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e agli impegni previsti dal Codice Etico. Tutti i comportamenti dei dipendenti di SPIVER S.r.l. nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità formale e sostanziale e alla chiarezza e verità dei riscontri contabili. Tutte le attività aziendali devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ogni dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità e alle funzioni assegnate, agendo in modo da tutelare il prestigio di SPIVER S.r.l. I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Per la piena osservanza del Codice Etico ogni dipendente può rivolgersi, oltre che ai propri superiori, direttamente alle funzioni interne a ciò deputate (Direzione Risorse Umane).

SPIVER S.r.l. si impegna a favorire la massima diffusione del Codice Etico, provvedendo al suo approfondimento ed aggiornamento, anche mettendo a disposizione di tutti i dipendenti le politiche di gestione definite per ogni ambito di attività; assicurare un programma di formazione differenziato e sensibilizzazione continua circa la problematiche attinenti al codice etico; svolgere tutte le necessarie verifiche in ordine ad ogni notizia inerente a possibili violazioni, applicando in caso di accertamento delle stesse, adeguate sanzioni; assicurare che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni del Codice Etico garantendo, comunque, il diritto alla riservatezza dell'identità del segnalante.



OBBLIGHI PER I DIPENDENTI

Tutti i dipendenti della SPIVER S.r.l. hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta;

OBBLIGHI ULTERIORI PER I RESPONSABILI DELLE STRUTTURE E DELLE FUNZIONI AZIENDALI

Ogni Responsabile di struttura o di funzione aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- scegliere accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori e partners esterni per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del Codice Etico;
- riferire tempestivamente al proprio superiore e alle funzioni interne a ciò deputate i possibili casi di violazioni di norme del Codice Etico;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione.

OBBLIGHI NEI CONFRONTI DI TERZI

Nei confronti dei terzi tutti i dipendenti hanno l'obbligo di:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;



- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico

VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di SPIVER S.r.l. ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104, 2015 e 2106 del Codice Civile. La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- al Presidente;
- al Consiglio di Amministrazione;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

E' fatta salva la facoltà, in capo alla Società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta. L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

Lo schema della Governance Aziendale

La corporate governance di SPIVER S.r.l. si fonda su regole condivise, che ispirano e indirizzano strategie e attività dell'azienda. Al fine di assicurare la necessaria coerenza tra comportamenti e strategie, l'azienda ha creato un sistema di regole interne che configura un modello di corporate governance basato sulla ripartizione delle responsabilità e su un equilibrato rapporto tra gestione e controllo. Tale Modello rappresenta una ulteriore garanzia circa il rispetto delle normative vigenti e la possibilità di esimere la società da responsabilità in caso di reati commessi da amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il



cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati nell'ambito delle specifiche attività svolte da SPIVER S.r.l.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

SPIVER S.r.l. ritiene che la posta più importante delle risorse sia rappresentato dalle persone che vi lavorano: il rispetto e la valorizzazione di questa persone rappresenta quindi un investimento primario dell'azienda.

SPIVER S.r.l. si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale. L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale per l'azienda.

SPIVER S.r.l. riconosce quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro e le potenzialità professionali. Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

SPIVER S.r.l. tutela i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psicofisica, sia nel rispetto della personalità morale.

SPIVER S.r.l. si impegna affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere un clima aziendale di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

SPIVER S.r.l. si impegna ad evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori.

SPIVER S.r.l. crede nell'importanza e nella dignità di ogni singolo dipendente e si impegna sempre per agire nei suoi interessi. Per questo motivo SPIVER S.r.l.:

- rispetta e adotta i principali della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il Patto internazionale sui diritti civili e politici e il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali;



- basa il proprio impegno sui principi guida ONU relativi alle imprese e ai diritti umani;
- fornisce alti standard di sicurezza nel proprio ambiente di lavoro attuando ogni misura necessaria per prevenire infortuni e incidenti;
- garantisce la comunicazione con tutti i dipendenti per affrontare situazioni complesse;
- rispetta il diritto del singolo di formare e unirsi a un sindacato di sua scelta;
- evita pratiche discriminatorie contro il sesso, l'età, l'etnia e la religione dell'individuo;
- condanna ogni forma di bullismo sul posto di lavoro;
- condanna ogni forma di schiavitù e traffico illecito degli esseri umani;
- rispetta le direttive OCSE per le imprese multinazionali;
- rispetta la dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro (convenzione ILO);
- rispetta i principi United Nations Global Compact.

DOVERI DEI COLLABORATORI E PARTNERS

DOVERI DEI DIPENDENTI

I dipendenti di SPIVER S.r.l. sono tenuti nel compimento della propria attività lavorativa a tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e di terzi basato sui seguenti valori:

- lealtà e responsabilità nell'adempimento delle proprie funzioni;
- onestà e integrità;
- autocontrollo;
- adattabilità;
- flessibilità;
- propositività;
- attenzione alle opportunità;
- collaborazione per il raggiungimento di obiettivi comuni;



- cortesia e gentilezza;
- rispetto;
- ascolto e integrazione;
- innovazione;
- efficienza;
- miglioramento continuo.

I dipendenti di SPIVER S.r.l. non devono:

- sollecitare o accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, o altri benefici, facilitazioni o prestazioni di altro genere da chiunque, per proporre o determinare l'assunzione, o il trasferimento o la promozione di dipendenti.
- utilizzare risorse umane o beni dell'azienda, né utilizzare o diffondere informazioni riservate, per fini o interessi che non siano dell'azienda.
- rilasciare dichiarazioni o fornire informazioni relative all'azienda, salvo che siano deputati a tale funzione, o siano a ciò generalmente o specificatamente autorizzati, o tenuti per legge.
- trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresa.

I dipendenti di SPIVER S.r.l. devono:

- informare immediatamente per iscritto il proprio superiore e la Direzione delle Risorse Umane di qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività di altra impresa che sia o possa essere in concorrenza con SPIVER S.r.l.. La comunicazione deve avvenire al momento della conoscenza del presente Codice Etico, o all'atto dell'assunzione, o al momento in cui sorga tale interesse in concorrenza.
- comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e alla Direzione delle Risorse Umane se svolgono altra attività lavorativa con carattere di stabilità.

Le violazioni delle norme della presente Sezione da parte dei dipendenti di SPIVER S.R.L. comporteranno le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.



DOVERI DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DELLE STRUTTURE E DELLE FUNZIONI AZIENDALI

I Responsabili delle Strutture e delle Funzioni aziendali, nell'espletamento della propria attività lavorativa, devono tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e di terzi basato sui seguenti valori:

- gestire e risolvere le complessità;
- individuare le priorità;
- saper delegare, controllare, informare;
- saper criticare in modo costruttivo;
- saper integrare le diverse strutture e funzioni aziendali;
- orientare alla riduzione dei costi, al miglioramento continuo, al cambiamento e all'innovazione;
- costituire un punto di riferimento;
- valorizzare i collaboratori e partners, stimolandone la crescita professionale;
- capitalizzare le esperienze;
- sviluppare sinergie;
- essere positivi;
- trasmettere valori e conoscenze;
- sostenere le scelte e gli orientamenti strategici;
- impegnarsi a diffondere e ad applicare la "cultura" della Qualità;
- creare le condizioni per permettere a tutti di contribuire con idee e proposte ad un miglioramento generale e di poter esprimere completamente, e con impegno, il proprio potenziale di intelligenza, conoscenza ed esperienza.

PRINCIPI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I DIRIGENTI E DIPENDENTI

Il rispetto della persona e del suo sviluppo professionale è considerato un valore fondamentale per SPIVER S.r.l., unitamente al complesso delle capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dirigente e dipendente. Nella consapevolezza e a conseguenza di tale valore fondamentale, la Società si ispira anche ad alcuni presupposti fondamentali di seguito rappresentati:

SELEZIONE DEL PERSONALE



La ricerca e la selezione del personale è effettuata unicamente in base a criteri di oggettività e trasparenza, garantendo pari opportunità ed evitando qualsiasi forma di favoritismo.

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e dell'eventuale CCNL applicato, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

GESTIONE DEL PERSONALE

SPIVER S.r.l. pone in essere un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane, che permette di offrire a tutto il personale, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale. Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale è la valutazione delle competenze espresse e dei risultati ottenuti, nonché del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze attuali e future della Società. Chi ritenga di essere stato discriminato, per qualsivoglia motivo, può segnalare l'accaduto al proprio superiore. E' proibito qualsiasi atto di ritorsione, a motivo di segnalazioni effettuate, nei confronti del dirigente e del dipendente.

SICUREZZA E SALUTE

SPIVER S.r.l. pone particolare attenzione alla creazione e gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati alla sicurezza e alla salute di dirigenti e dipendenti, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia. Inoltre, SPIVER S.r.l. vieta:

- la consumazione di sostanze alcoliche, stupefacenti, allucinogene che influenzino il regolare svolgimento dell'attività lavorativa;

TUTELA DELLA PRIVACY

SPIVER S.r.l. si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al decreto legislativo n. 196 del 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali" e successive modificazioni, integrazioni e regolamenti attuativi). Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori.

SPIVER S.R.L. mette in atto specifiche cautele volte ad informare ciascun dirigente, dipendente o partner esterno sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte



della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

DOVERI DEI DESTINATARI

DILIGENZA E BUONA FEDE

Ogni Destinatario del presente Codice Etico deve agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro ed assicurando le prestazioni richieste. Deve, inoltre, conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel Codice, improntando la propria condotta al reciproco rispetto e alla cooperazione. Il personale di SPIVER S.R.L, indipendentemente dalla funzione esercitata e/o dal livello di responsabilità assunto, deve conoscere ed attuare quanto previsto in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza ed igiene del lavoro e di tutela della privacy.

CONFLITTO D'INTERESSI

Ciascun Destinatario del presente Codice Etico deve assicurare che ogni decisione assunta nel proprio ambito di attività sia presa nell'interesse della Società e sia conforme ai piani ed agli indirizzi degli organi sociali. Va dunque evitata qualunque situazione di conflitto di interesse tra attività economiche personali e mansioni aziendali ricoperte. A titolo esemplificativo, possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- l'utilizzo di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- lo svolgimento di attività lavorative, di qualunque genere (prestazioni d'opera e intellettuali), presso clienti, fornitori, soggetti terzi in contrasto con gli interessi della Società;
- l'accettazione di denaro o altra utilità o beneficio, da parte di chiunque diverso dalla Società, per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- l'accettazione di regali, omaggi, ospitalità o altri vantaggi, salvo che il valore degli stessi non ecceda i limiti ascrivibili a normali relazioni di cortesia e di modesto valore, usuali in relazione alla ricorrenza; tale norma si applica anche in quei Paesi dove offrire doni di elevato valore costituisce una consuetudine;



- l'abuso della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli della Società; Prima di accettare un incarico di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di un soggetto diverso dalla Società, tale da essere in potenziale conflitto con gli interessi della stessa, ciascun dirigente e dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile e/o superiore.

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

I dirigenti e i dipendenti di SPIVER S.r.l. sono responsabili della protezione delle risorse aziendali loro affidate ed hanno il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per la Società. In particolare, ogni dirigente e dipendente della Società è tenuto ad adottare i seguenti comportamenti:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le politiche aziendali;
- evitare utilizzi impropri o manomissioni dei beni aziendali che possano essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque siano in contrasto con l'interesse sociale.

I dirigenti e i dipendenti sono tenuti ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere il funzionamento e la protezione dei sistemi informatici. In particolare, ogni dirigente e dipendente della Società è tenuto, a titolo esemplificativo, ad adottare i seguenti comportamenti:

- utilizzare le informazioni trattate nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, con le modalità e nei limiti indicati dalla Società;
- utilizzare gli strumenti informatici e telematici correttamente, evitando ogni uso che abbia per finalità la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e di informazioni per fini diversi dall'attività della Società;
- utilizzare strumenti informatici e telematici senza alterare le configurazioni hardware e software fornite da SPIVER S.r.l.;
- non inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi e minatori, non ricorrere a linguaggio volgare ed osceno, non esprimere commenti che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;



- evitare l'invio di comunicazioni a carattere commerciale e pubblicitario, utilizzando impropriamente la rete telematica aziendale;
- non navigare su siti internet dal contenuto indecoroso, offensivo, contrario alla morale pubblica, alla legge o comunque non strettamente connessi all'attività lavorativa;
- non utilizzare le linee telefoniche mobili e fisse di SPIVER S.r.l., al di fuori delle politiche aziendali definite;
- non fare copie non autorizzate di programmi su licenza, per uso aziendale o per terzi. L'utilizzo anche involontario di questi beni per qualunque fine non consentito può provocare seri danni a SPIVER S.r.l., con l'aggravante di potenziali sanzioni e l'avvio di procedimenti disciplinari nei confronti dei dirigenti o dipendenti responsabili.