



calzavara
helping words to fly

Codice Etico

Versione n. 00
Approvato ed adottato dal C.d.A. del
9 settembre 2011

CODICE ETICO

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
1.1 MISSIONE	3
1.2 IL CODICE ETICO AZIENDALE.....	3
1.3 RIFERIMENTI E APPROVAZIONE.....	3
1.4 APPLICAZIONE.....	3
1.5 PRINCIPI GENERALI	3
2. ETICA DEI RAPPORTI DI LAVORO	4
2.1 RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI VIGENTI.....	4
2.2 RAPPORTI CON I CLIENTI	4
2.3 RAPPORTI CON I FORNITORI	4
2.4 RAPPORTI CON I CONCORRENTI	5
2.5 RAPPORTI CON I COLLABORATORI.....	5
2.6 RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ.....	6
3. REGOLE DI CONDOTTA.....	6
3.1 RISPETTO DELLE PROCEDURE AZIENDALI	6
3.2 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA	6
3.3 TUTELA ED USO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI.....	6
3.4 PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI.....	7
3.5 CONFLITTO DI INTERESSI.....	7
4. CONTROLLO DELL'OSSERVANZA DEL CODICE ETICO AZIENDALE	8
4.1 ORGANISMO DI VIGILANZA.....	8
4.2 MISURE DISCIPLINARI	8
4.2.1 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI	8
4.2.2 MISURE NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI.....	8
4.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI	8

1. INTRODUZIONE

1.1 MISSIONE

La Calzavara ha la missione di progettare e realizzare infrastrutture, sistemi e reti nei settori delle telecomunicazioni ed energie rinnovabili, valorizzando le proprie risorse umane, il credito e la professionalità acquisite in decenni di presenza sui mercati nazionale ed internazionale. Soddisfando e creando così valore materiale ed immateriale per i propri Clienti.

1.2 IL CODICE ETICO AZIENDALE

Questo documento esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dalla Calzavara e dai suoi collaboratori.

Il Codice Etico costituisce elemento fondamentale del complesso di norme interne e procedure adottato dalla Calzavara per il recepimento della disciplina prevista dal decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s. m. i. in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

1.3 RIFERIMENTI E APPROVAZIONE

Per la sua redazione, Calzavara ha seguito le Linee Guida emanate da Confindustria, Associazione Mandatoriale di Categoria, ai sensi del citato decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s. m. i. in tema di responsabilità amministrativa degli enti.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Calzavara in data 9 settembre 2011.

1.4 APPLICAZIONE

Il Codice Etico si applica alla Calzavara e alle Società da essa controllate, ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori siano essi amministratori o dipendenti.

Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con Calzavara. L'azienda non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

1.5 PRINCIPI GENERALI

Calzavara ha guadagnato negli anni una posizione di leadership nei settori sopraccitati, grazie alle capacità, competenza ed indipendenza dimostrate, ferma restando l'ottemperanza ai principi di equità, rispetto, onestà e buon senso. Fondamenti etici sui quali si basa la conduzione della Calzavara ed ai quali si ispirano gli standard aziendali.

Tutti i rapporti con dipendenti, clienti, partner, collaboratori, concorrenti, fornitori e colleghi devono basarsi su questi valori.

Questo documento non intende affrontare ogni caso in cui si è chiamati ad operare, ma vuole ricordare ad ognuno la necessità di attenersi a principi etici di base nella conduzione quotidiana del proprio lavoro.

La Calzavara reputa che la costruzione di rapporti corretti e duraturi, che richiede un costante e rigoroso rispetto dei fondamenti etici sopraccitati, sia il motore primo per un equilibrato e fiorente sviluppo, con il conseguente benessere dei propri dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori. La Calzavara ha inoltre disposto un proprio regolamento interno e codice disciplinare, denominato "Testo Unico aziendale", che riassume i fondamentali principi di comportamento, le disposizioni per la gestione di situazioni puntuali e le sanzioni che, a seguito dell'inosservanza di tali disposizioni, come è anche definito a livello contrattuale, possono essere irrogate.

2. ETICA DEI RAPPORTI DI LAVORO

2.1 RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI VIGENTI

La Calzavara opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel presente Codice Etico ed alle procedure interne.

L'integrità morale ed il rispetto del principio sopra esposto è un dovere costante di tutti coloro che hanno rapporti con la Calzavara e caratterizza i comportamenti di tutta l'Organizzazione.

Gli amministratori ed i dipendenti della Calzavara, nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la medesima opera. In tale contesto rientrano anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale sia a livello internazionale.

La Calzavara applica i principi e criteri contabili atti a fornire informazioni finanziarie esatte e complete ed a mantenere controlli e processi interni idonei ad assicurare che la contabilità e le comunicazioni finanziarie siano conformi a quanto previsto dalle Leggi in vigore. I dipendenti devono fare del loro meglio per sostenere gli sforzi della Società in questo campo.

2.2 RAPPORTI CON I CLIENTI

L'attività della Calzavara, è focalizzata alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. La Politica per la qualità e quella per l'ambiente e la salute e sicurezza sul lavoro sono coerenti con questo obiettivo.

I rapporti con le Autorità di quanti operano per la Calzavara devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel rispetto delle Leggi, delle Normative e delle loro funzioni istituzionali.

Somme di denaro illegali e tangenti sono proibite dalla Calzavara in qualunque circostanza. Non è mai consentito ricevere o dare denaro, indipendentemente dall'importo.

I regali personali o i trattamenti di favore che siano condizione esplicita o implicita per ottenere contratti, trattamenti di favore o affari in generale, non sono ammessi.

Regali e oggetti promozionali possono essere dati a Clienti se non eccedono i normali rapporti di cortesia e comunque devono essere di valore adeguato al fine per cui questi omaggi vengono fatti e sempre nel rispetto delle Leggi.

2.3 RAPPORTI CON I FORNITORI

La Calzavara intende avvalersi di fornitori competenti e fidelizzati in grado di interagire in maniera sinergica con i dipendenti sulla base di una reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

Nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico, la Calzavara è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Calzavara.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi sulla chiarezza e secondo le procedure previste.

Nuovi fornitori vengono monitorati, controllati e valutati riguardo a referenze e relazioni prima dell'affidamento di una fornitura. Quanto sopra anche ricorrendo ad apposite società di indagine.

Non sono etici i comportamenti di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui sfruttando posizioni di forza.

Nessun dipendente o dirigente della Calzavara può prendere o dare somme di denaro o tangenti da o ad appaltatori, subappaltatori, consulenti, vendor, fornitori.

2.4 RAPPORTI CON I CONCORRENTI

La Calzavara intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e di abuso, certa che il confronto può essere occasione di miglioramento del proprio standard di qualità.

2.5 RAPPORTI CON I COLLABORATORI

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi per soddisfare le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Il personale è assunto esclusivamente con regolari contratti di lavoro. Alla stipula del rapporto di lavoro ogni nuovo collaboratore riceve tutte le informazioni necessarie ed utili per il regolare svolgimento delle attività per le quali è stato assunto. In particolare:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare per la propria attività lavorativa, con particolare riferimento agli aspetti di sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente.
- Politiche per la qualità
- Politica per la salute e sicurezza sul lavoro e l' ambiente.

Le decisioni legate alla gestione e crescita professionale si basano sulle capacità, affezione alla Calzavara e merito dimostrati nello svolgimento delle attività a cui il singolo dipendente è assegnato.

I responsabili sono chiamati ad utilizzare e valorizzare tutte le professionalità presenti nella propria struttura mediante gli strumenti operativi a propria disposizione. Così facendo si favorisce sia la crescita professionale dei collaboratori che l'interesse della Calzavara stessa.

La formazione è assegnata sulla base di specifiche esigenze di lavoro e di sviluppo professionale in ambito aziendale. La formazione minima prevista è relativa all'atto dell'assunzione, al cambio mansione, all'introduzione di nuovi macchinari e/o sostanze/preparati pericolosi, modifiche organizzative, modifiche legislative, ecc.

La Calzavara si impegna a preservare, con azioni preventive, l'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori secondo quanto stabilito dalle leggi vigenti; si impegna ad adeguare il lavoro alla persona, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro. La Calzavara, inoltre, si adopera per il miglioramento dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla realizzazione dei prodotti forniti, tenendo presente la riduzione dell'impatto ambientale e la sicurezza nell'utilizzo degli stessi.

La Calzavara, raccoglie e tratta i dati personali, sensibili e non, dei propri dipendenti e delle persone fisiche e/o giuridiche con le quali intrattiene relazioni o rapporti. Tale trattamento, ove previsto, viene effettuato con il consenso degli interessati e con le modalità ed i limiti previsti del D. Lgs. 196/2003. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

In particolare la Calzavara recepisce le indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali contenute nel documento "Linee guida del Garante per la posta elettronica e internet" del 1 Marzo 2007.

La Calzavara si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il collaboratore della Calzavara che ritiene di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all' Organismo di Vigilanza Interno che valuterà l'effettiva violazione del presente Codice Etico.

2.6 RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ

La comunicazione di Calzavara verso l'esterno è improntata al rispetto delle leggi, delle regole, delle pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni sensibili ed i segreti industriali.

Ogni comunicazione che viene fatta con presentazioni e materiale promozionale deve essere veritiera e corrispondere alle modalità di comportamento stabilite da questo Codice Etico.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di Calzavara con i media possono essere tenuti esclusivamente dall'Amministratore Delegato o da Chi è delegato da quest'Ultimo, con l'eventuale supporto delle funzioni preposte a questo tema.

3. REGOLE DI CONDOTTA

3.1 RISPETTO DELLE PROCEDURE AZIENDALI

La Calzavara si è dotata di un sistema di qualità rispondente ai requisiti della norma ISO 9001 che descrive le attività, i processi, le procedure, le responsabilità e l'organizzazione aziendale alle quali i collaboratori debbono conformarsi.

In particolare le procedure aziendali regolamentano lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Il Consiglio di Amministrazione e tutte le funzioni aziendali sono attivate affinché la collaborazione e l'applicazione del Sistema di Gestione per la Qualità sia adottata da parte di tutto il personale.

Ogni operazione e transazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentirne il controllo relativo alle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dalle procedure consente, tra l'altro, di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

Eventuali inosservanze delle procedure e del Codice Etico compromettono il rapporto fiduciario esistente tra la Calzavara e coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con essa.

3.2 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

La Calzavara garantisce il rispetto dei propri doveri relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori secondo quanto è espresso dai contenuti delle leggi vigenti in materia, in particolare del D.Lgs. 81/08 e s.m. e i..

E' considerato vincolante per tutti i dipendenti il rispetto dei principali doveri relativi alla salute e sicurezza propria e dei colleghi, secondo quanto è espresso dall'articolo 20 del D. Lgs n. 81/08.

La Calzavara ha definito una Politica per l'ambiente e la salute e sicurezza sul lavoro che si impegna a perseguire.

3.3 TUTELA ED USO CORRETTO DEI BENI AZIENDALI

La Calzavara possiede vari beni, compresi quelli tangibili, le informazioni di proprietà ed i beni intellettuali. Ciascun dipendente e collaboratore è tenuto a tutelare quelli affidatigli ed a contribuire a tutelare tutti i beni aziendali.

In caso di perdita o rischio di perdita, ammaloramento o rischio di ammaloramento dei beni della Calzavara, è obbligo e responsabilità di ogni collaboratore provvedere a segnalare, non appena venutone a conoscenza, il fatto o i fatti che hanno o potrebbero cagionare tale perdita e/o ammaloramento. Tale segnalazione deve essere fatta al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza. Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a rispettare quanto definito nelle norme interne vigenti (Testo Unico aziendale) che descrivono le modalità di comportamento ed il corretto utilizzo degli strumenti, informatici e non, che l'azienda mette loro a disposizione.

In particolare i sistemi di comunicazione aziendali, compresi i collegamenti ad Internet, vanno utilizzati esclusivamente per lo svolgimento delle attività aziendali o per altri fini strumentali comunque autorizzati dalla direzione, dalla pertinente direttiva della Calzavara o da istruzioni in merito. Il dipendente deve aver cura di seguire sempre le istruzioni sull'uso delle password e dei codici a lui assegnati.

Gli usi impropri dei sistemi di comunicazione aziendali includono l'elaborazione, la trasmissione, il recupero, l'accesso, la visualizzazione, l'immagazzinamento, la stampa ed in generale la diffusione di materiali e dati fraudolenti, vessatori, minacciosi, illegali, razzisti, di orientamento sessuale, osceni, intimidatori, diffamatori o comunque non congrui ad un comportamento professionale.

Inoltre devono essere trattati con la dovuta cura e riservatezza i beni intellettuali della Calzavara che sono di vario genere e comprendono, fra l'altro, programmi software, documentazione tecnica ed invenzioni.

I beni intellettuali creati dai dipendenti nel corso del loro lavoro vengono trasferiti e ceduti alla Calzavara a norma delle leggi vigenti e/o del rispettivo contratto di assunzione od altro accordo, ferme restando le eccezioni previste da convenzioni internazionali, leggi locali od accordi particolari. Al termine del rapporto lavorativo tutti i beni di proprietà della Calzavara, di qualsivoglia natura, debbono essere restituiti. L'ex collaboratore rimane comunque soggetto alle restrizioni sull'uso e sulla divulgazione di informazioni di proprietà della Calzavara.

3.4 PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI

I collaboratori della Calzavara hanno accesso ad informazioni di proprietà della stessa, e talvolta anche a quelle di Terzi. Tali informazioni possono essere di varia natura (finanziaria, tecnica, commerciale, ecc.). L'accesso, l'uso e la divulgazione di tali informazioni, se non debitamente autorizzate, possono portare danno alla Calzavara o a soggetto Terzo. E' pertanto vietato ai collaboratori l'accesso, l'uso o la divulgazione di tali informazioni senza autorizzazione.

Di seguito si segnala un elenco, comunque non esaustivo, delle regole che aiutano a proteggere le informazioni:

- non divulgare a nessuno informazioni che la Calzavara non abbia reso di pubblico dominio, fatto salvo a:
 - persone che, lavorando per la Calzavara, abbiano accesso nel corso del loro lavoro al tipo di informazioni in questione;
 - altre persone autorizzate dalla Calzavara a riceverle;
 - persone alle quali tali informazioni debbano essere trasmesse secondo quanto previsto dalle proprie mansioni.
- non accedere, non duplicare, non riprodurre e non fare uso, né direttamente né indirettamente, di informazioni di proprietà aziendale, se non nel contesto dei propri compiti e lavori;
- venendo a sapere di un uso o trattamento illecito di informazioni riservate, segnalare tempestivamente il fatto al proprio superiore e collaborare pienamente per proteggerle;
- non immagazzinare informazioni della Calzavara su computer privati od altri supporti non forniti dalla stessa;
- dovendo portare informazioni all'esterno della sede Calzavara per finalità professionali, si dovrà riportarle in sede non appena ultimati tali compiti all'esterno.

3.5 CONFLITTO DI INTERESSI

Per conflitto di interesse si intende qualsiasi attività che sia o appaia in contrasto con gli interessi Aziendali. Qualunque conflitto d'interesse effettivo o percepito in violazione di questo Codice Etico deve essere riportato all'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti non possono lavorare o fornire consulenze e/o informazioni in modo diretto o indiretto a un concorrente o impegnarsi in attività in concorrenza con gli interessi economici della Calzavara, incluso il lavoro per un fornitore.

Non è accettabile che un dipendente utilizzi gli elenchi di clienti o i contatti di Calzavara per commercializzare beni e servizi propri o di terzi, anche se essi non sono in concorrenza con i prodotti o i servizi della Calzavara.

I dipendenti devono evitare qualunque partecipazione finanziaria in Società che possa trovarsi in conflitto con gli interessi della Calzavara.

4. CONTROLLO DELL'OSSERVANZA DEL CODICE ETICO AZIENDALE

Tutti devono rispondere delle proprie azioni e della propria condotta. Inoltre, poiché i Responsabili di Area sono di esempio per gli altri collaboratori, questi Ultimi devono conoscere i valori espressi in questo documento e saperne la loro applicazione. Va ricordato che nessuno ha l'autorità di violare o richiedere la violazione di questo Codice. Qualunque tentativo in questo senso è soggetto a immediata azione disciplinare.

4.1 ORGANISMO DI VIGILANZA

L' Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione della Calzavara e provvede, fra l'altro, anche attraverso opportune deleghe a:

- vigilare sul rispetto del Codice Etico;
- gestire tutti gli aspetti legati alla conoscenza ed all'applicazione del Codice Etico;
- ricevere le segnalazioni delle violazioni del Codice Etico, assicurando la riservatezza sulle fonti di tali segnalazioni;
- provvedere all'aggiornamento del Codice Etico.

Dirigenti e Responsabili di Area devono assicurare l'applicazione del Codice Etico mediante adeguate misure disciplinari. Dirigenti e Responsabili non possono ignorare eventuali comportamenti illeciti.

Ognuno è tenuto a segnalare al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza, comportamenti ritenuti, in buona fede, contrari alla legge o al Codice Etico. Se il superiore è coinvolto nella vicenda, o non ha potuto o voluto gestire adeguatamente il problema, è necessario segnalare il caso ad un Responsabile di grado superiore. Dirigenti e Responsabili di Area sono tenuti ad affrontare tali situazioni ed adoperarsi al fine di assicurare una soluzione soddisfacente in linea con l'etica ed i valori della Calzavara nonché con i dettami di leggi e regolamenti.

4.2 MISURE DISCIPLINARI

L'osservanza delle norme del presente Codice Etico rappresenta parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori della Calzavara.

La Calzavara ha inoltre previsto il sistema sanzionatorio incluso nel "Testo Unico aziendale", che verrà applicato in caso di violazione del presente Codice Etico.

4.2.1 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

In caso di violazione del presente Codice Etico da parte della Pubblica Amministrazione, L'Organismo di Vigilanza informerà con la massima tempestività il Consiglio d'Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Calzavara al fine di prendere i provvedimenti del caso nel rispetto delle vigenti leggi e regolamenti.

4.2.2 MISURE NEI CONFRONTI DI DIRIGENTI, QUADRI, IMPIEGATI E OPERAI

Le sanzioni disciplinari previste a carico di dirigenti, quadri, impiegati e operai sono quelle previste dagli specifici contratti collettivi nazionali di lavoro di ciascuna categoria e sono anch'esse riportate nel "Testo Unico aziendale".

4.2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI SOGGETTI TERZI

Le sanzioni disciplinari per i terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Calzavara, siano essi persone fisiche o giuridiche, sono costituite dalla risoluzione dei rapporti contrattuali in essere, fatto salvo il diritto al risarcimento del danno.