

# CODICE ETICO E DI CONDOTTA

<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Motivo</b>	<b>Redazione</b>	<b>Verifica</b>	<b>Approvazione</b>
0	11/01/21	Prima Emissione			
1	30/11/23	Modifica sez.1.3			

## SOMMARIO

<b>0.</b>	<b>Premessa</b> .....	<b>3</b>
0.1	Obiettivi .....	3
0.2	Adozione .....	3
0.3	Diffusione .....	3
0.4	Aggiornamento.....	4
0.5	Disposizioni transitorie .....	4
<b>1.</b>	<b>Regole di comportamento</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1</b>	<b>Rapporti con l'esterno</b> .....	<b>4</b>
1.1.1	Competizione.....	4
1.1.2	Relazioni.....	4
1.1.3	Con gli interlocutori esterni .....	4
1.1.4	Con i clienti .....	5
1.1.5	Con i fornitori .....	5
<b>1.2</b>	<b>Ambiente</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3</b>	<b>Rapporti con i collaboratori</b> .....	<b>6</b>
1.3.1	Lavoro.....	6
1.3.2	Sicurezza e salute .....	6
1.3.3	Mobbing .....	6
1.3.4	Tutela dei dati personali (privacy) .....	6
1.3.5	Lavoro minorile .....	7
1.3.6	Coercizioni e molestie.....	7
1.3.7	Discriminazione .....	7
1.3.8	Libertà di associazione .....	7
1.3.9	Corruzione e abuso d'ufficio .....	7
1.3.10	Orario di lavoro .....	8
1.3.11	Retribuzioni.....	8
1.3.12	Categorie protette .....	8
<b>2.</b>	<b>Modalità di attuazione</b> .....	<b>9</b>
2.1	Prevenzione .....	9
2.2	Controlli.....	9
2.3	Sanzioni .....	9

## 0. Premessa

### 0.1 Obiettivi

La EMPOL è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese.

La EMPOL crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali. Il presente Codice Etico è un insieme di principi e di regole la cui osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento e il miglioramento dell'affidabilità dell'Azienda. Esso rappresenta la "Carta fondamentale dei diritti e dei doveri" attraverso cui l'Azienda: chiarisce le proprie responsabilità etiche e sociali verso i diversi portatori di interessi interni ed esterni, quali ad esempio: dipendenti, collaboratori, fornitori, Enti Pubblici, Clienti, ecc.; ricerca forme di bilanciamento e/o punti di equilibrio tra i molteplici interessi e le legittime aspettative avanzate dai portatori di interessi.

### 0.2 Adozione

L'adozione del presente Codice si pone l'obiettivo primario di soddisfare nel migliore dei modi le necessità e le aspettative degli interlocutori dell'Azienda, mirando a raccomandare e a promuovere un elevato livello di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che l'Azienda intende promuovere.

Codesto Codice è stato adottato dalla EMPOL alla data della sua firma per approvazione. Il documento si integra con le varie procedure interne impostate in risposta ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001 ed IFS LOGISTICS che qui si intendono richiamate.

Attraverso l'adozione del presente documento, la EMPOL si è data l'insieme delle regole:

- di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente. Tali regole di comportamento vengono diffuse all'interno ed all'esterno, esigendo il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;
- di organizzazione e gestione, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per la EMPOL.

Quanto previsto dal presente Codice etico e (limitatamente agli aspetti applicabili) dai protocolli aziendali atti a prevenire reati è esplicitamente esteso al personale della EMPOL distaccato o che opera per suo conto.

### 0.3 Diffusione

Del Codice Etico è data ampia diffusione interna e lo stesso è a disposizione di qualunque interlocutore della EMPOL.

Ciascun collaboratore (sia interno che esterno) della EMPOL è tenuto a conoscere e rispettare le indicazioni del Codice; la EMPOL vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

#### 0.4 Aggiornamento

Il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti da Organismi di Vigilanza interni, dipendenti o enti terzi.

#### 0.5 Disposizioni transitorie

Il presente Codice entra in vigore decorsi 5 giorni dal giorno in cui viene approvato e sarà sottoposto a verifica periodica. La Direzione aziendale assicura la più ampia diffusione al presente codice, pubblicandolo sul sito internet della società e nella rete intranet o bacheca aziendale. A tutto il personale interno ed esterno verrà fornita copia del codice, riscontrandone l'avvenuto ricevimento; così come nell'ipotesi della sottoscrizione di un nuovo contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico in cui la somministrazione della copia sarà contestuale, oltre che ai titolari di imprese fornitrici di lavori, servizi e forniture in favore della società.

### 1. Regole di comportamento

#### 1.1 Rapporti con l'esterno

##### 1.1.1 Competizione

La EMPOL crede profondamente nel rispetto della legalità, nella libera e leale concorrenza e conforma le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

La EMPOL ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti nei rapporti con la clientela.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale della EMPOL ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della EMPOL può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della EMPOL che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la EMPOL e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

##### 1.1.2 Relazioni

##### 1.1.3 Con gli interlocutori esterni

I rapporti della EMPOL con qualsiasi interlocutore, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

Non è ammessa alcuna forma di dono/regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di responsabili di funzione presso i clienti, sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le promesse e le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori.

La EMPOL non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

#### 1.1.4 Con i clienti

La EMPOL impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento delle esigenze del cliente.

Nei rapporti con la clientela la EMPOL assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nell'instaurarsi di un rapporto commerciale, la EMPOL valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza del trasporto, delle merci e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale.

La EMPOL ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i oggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

#### 1.1.5 Con i fornitori

Le relazioni con i fornitori, sono regolate dalle norme cogenti e dal presente Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della EMPOL.

La EMPOL si avvale di fornitori e sub-vettori che operano in conformità della normativa vigente (riguardo i mezzi di trasporto, le modalità di trasporto ed il personale viaggiante) e delle regole previste in questo Codice.

### 1.2 Ambiente

Le attività produttive della EMPOL sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

La Direzione inoltre monitora le prestazioni dei propri mezzi anche in termini di inquinanti immessi nell'ambiente, provvedendo se possibile e praticabile a porsi continui obiettivi di miglioramento.

La EMPOL si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e sub-vettori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. A tal proposito si veda anche il Manuale del vettore diffuso mediante area dedicata del sito istituzionale a tutti i sub-vettori in collaborazione con la EMPOL.

### **1.3 Rapporti con i collaboratori**

#### **1.3.1 Lavoro**

La EMPOL riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro. Tutto il personale è assunto dalla EMPOL con un regolare contratto di lavoro. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa applicabile. La EMPOL favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

#### **1.3.2 Sicurezza e salute**

La EMPOL garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, passando anche per la necessaria conformità e periodico controllo dei mezzi di trasporto.

La EMPOL svolge la propria attività in condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

La EMPOL si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e sub-vettori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti e specialmente alla guida ed in riferimento al codice della strada.

#### **1.3.3 Mobbing**

Chiunque si senta vittima di mobbing, riceverà la dovuta assistenza, mentre sono previsti provvedimenti per coloro che perpetrino azioni vessatorie (mobbing) di qualunque natura.

#### **1.3.4 Tutela dei dati personali (privacy)**

Ogni collaboratore ha diritto alla tutela della propria sfera privata e alla protezione dall'abuso dei propri dati personali.

I collaboratori che si sentano vittime di abusi in tal senso, possono rivolgersi ai responsabili EMPOL.

### 1.3.5 Lavoro minorile

All'interno della EMPOL ci si assicura che i lavoratori abbiano l'età minima legale prevista dalla legislazione vigente per poter svolgere un lavoro.

### 1.3.6 Coercizione e molestie

Ciascun lavoratore viene trattato con dignità e rispetto senza uso di punizioni, minacce, molestie verbali, abusi, intimidazioni o altre forme di violenza fisica, sessuale o psicologica.

### 1.3.7 Discriminazione

In azienda non vengono fatte discriminazioni nell'assunzione e nella gestione del personale (anche per ciò che riguarda, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il trattamento salariale, la concessione di indennità, gli avanzamenti di carriera, l'assegnazione delle mansioni, i licenziamenti o il pensionamento) sulla base di: razza, religione, età, nazionalità, lingua, estrazione sociale, etnia, orientamento sessuale, sesso, opinioni politiche o di altro genere, ricchezza, nascita, disabilità o altre condizioni personali non legate ad esperienza o capacità nello svolgere la mansione ( come previsto dalle convenzioni ILO sull'Uguaglianza n. 100 e 111). In EMPOL viene attuata una politica di pari opportunità in materia di occupazione, finalizzata a promuovere la parità di genere nel lavoro e a garantire che uomini e donne ricevano uguale compenso e trattamento a parità di lavoro svolto.

### 1.3.8 Libertà di associazione

La EMPOL rispetta il diritto dei lavoratori a partecipare, in maniera pacifica e nel rispetto della legge, ad associazioni sindacali, nonché il diritto di negoziare contratti collettivi, senza porre in essere discriminazioni o interferenze di sorta. Qualora consentito dalla legge, EMPOL accetta di agevolare e non ostacolare lo sviluppo di modalità di aggregazione, che permettano ai dipendenti di riunirsi in maniera indipendente e di discutere di problematiche relative all'impiego.

### 1.3.9 Corruzione e abuso d'ufficio

La EMPOL rispetta le leggi locali e non pone in essere alcuna pratica illegale quale, in via esemplificativa e non esaustiva, estorsione, frode e abuso d'ufficio. Pratiche che prevedano corruzione in ambito pubblico o privato, favoritismi illegittimi e comportamento collusivo sono proibite senza alcuna condiscendenza.

### 1.3.10 Orario di lavoro

La EMPOL rispetta le leggi e gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro, tempi di guida, festività e ferie.

### 1.3.11 Retribuzioni

La EMPOL rispetta il diritto del personale a una retribuzione appropriata e sufficiente a soddisfare i bisogni primari dei dipendenti e che sia pari almeno al salario minimo o al salario prevalente riconosciuto come adeguato nel settore di riferimento, a seconda di quale sia superiore, in conformità con quanto previsto da tutte le leggi applicabili. La EMPOL paga i lavoratori senza ritardo e garantisce a tutti i lavoratori le indennità previste per legge, inclusi (in via esemplificativa e non esaustiva) il permesso retributivo, l'indennità di malattia e inoltre le indennità di congedo per maternità e di congedo parentale, in osservanza di quanto previsto dalle leggi applicabili. Non sono tollerate decurtazioni della retribuzione come forma di misura disciplinare, così come non è ammessa qualsiasi altra decurtazione se non prevista e consentita dalla legislazione nazionale applicabile o, se non prevista da tale legislazione, esclusivamente a seguito di esplicito consenso del lavoratore interessato. Tutto il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale, dalla contrattazione collettiva o degli standard prevalenti nel settore di riferimento, a seconda di quale sia il trattamento più favorevole per il lavoratore.

### 1.3.12 Categorie protette

Secondo la legislazione vigente (L. 68/99), sono considerate protette, le seguenti categorie:

- invalidi civili con invalidità pari o superiore al 46%;
- invalidi del lavoro con invalidità pari o superiore al 34%;
- non vedenti;
- non udenti;
- invalidi di guerra;
- invalidi civili di guerra;
- invalidi di servizio;
- orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per cause di lavoro, di guerra e di servizio svolto nelle pubbliche amministrazioni e soggetti equiparati;
- profughi italiani rimpatriati.

Al lavoratore assunto con categoria protetta, si riservano gli stessi diritti di tutti gli altri dipendenti, incluso il trattamento retributivo.



La Direzione della EMPOL si accerta che le mansioni assegnate ad eventuali dipendenti in categoria protetta, siano compatibili con lo stato di salute e, se necessario, riprogrammate in caso di aggravamento dello stato di salute o di impossibilità a svolgere la mansione per cui hanno lavorato fino a quel momento.

Ai lavoratori con disabilità, titolari di Legge 104 articolo 3 comma 3 (portatore di handicap grave) sono riservati i seguenti diritti:

- fruizione di 3 giorni di permessi mensili retribuiti (vengono pagati dall'INPS, tu li anticiperai in busta paga) frazionabili anche a ore (2 ore al giorno se full time e 1 ora al giorno se part time);
- rifiuto del trasferimento;
- scelta della sede di lavoro più vicina;
- esonero dai turni di notte e dalla reperibilità.

## **2. Modalità di attuazione**

### **2.1 Prevenzione**

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza, alla qualità ed alla sicurezza delle merci, la EMPOL adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per suo conto.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la EMPOL adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi solo a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione alle proprie dimensioni e all'estensione dei poteri delegati, la EMPOL adotta ed attua modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

### **2.2 Controlli**

La EMPOL adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per suo conto.

### **2.3 Sanzioni**

L'osservanza da parte dei dipendenti della EMPOL delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.