

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 1 di 25

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	4
Tutela del dialogo trasparente verso gli stakeholder	4
Comportamenti non etici	5
Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari	5
Il valore della reciprocità	5
Validità ed applicazione del Codice Etico	6
Divulgazione del Codice Etico.....	6
2. LA MISSIONE AZIENDALE	6
3. PRINCIPI GENERALI	8
Imparzialità	8
Onestà	8
Onorabilità.....	8
Trasparenza	8
Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse.....	8
Riservatezza	8
Valore delle risorse umane.....	9
Equità dell'autorità.....	9
Integrità della persona	9
Salute e sicurezza	9
Trasparenza e completezza dell'informazione.....	10
Concorrenza leale	10
Responsabilità verso la collettività.....	10
Tutela ambientale.....	10
Protezione dei sistemi informatici.....	10
4. CRITERI DI CONDOTTA.....	11

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 2 di 25

Criteri di condotta nella gestione dell'attività aziendale	11
Corporate Governance	11
Sistema di controllo interno	11
Gestione contabile e finanziaria	11
Sindaci.....	12
Trattamento delle informazioni	12
Regali, omaggi, benefici.....	12
Comunicazione all'esterno	13
Criteri di condotta nelle relazioni con i propri collaboratori.....	13
Selezione del personale.....	13
Rapporto di lavoro.....	14
Gestione del personale.....	14
Diffusione delle politiche del personale	14
Valorizzazione e formazione delle risorse	15
Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori	15
Coinvolgimento dei collaboratori.....	15
Organizzazione del lavoro	15
Sicurezza e salute	16
Tutela della privacy e del trattamento dei dati sensibili	16
Tutela della persona	17
Doveri dei collaboratori.....	17
Gestione delle informazioni	18
Conflitto di interessi	18
Utilizzo dei beni aziendali	18
Criteri di condotta nelle relazioni con i propri clienti.....	19
Imparzialità	19

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 3 di 25

Contratti e comunicazioni	19
Controllo della qualità	19
Coinvolgimento dei clienti	20
Criteri di condotta nelle relazioni con i propri fornitori	20
Scelta dei fornitori	20
Integrità ed indipendenza	20
Tutela degli aspetti etici	21
Criteri di condotta nelle relazioni con l'esterno	21
Politica ambientale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	21
Strategie e strumenti della politica ambientale	22
Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni.....	22
Rapporti istituzionali.....	22
Rapporti con la Pubblica Amministrazione	22
Contributi e sponsorizzazioni	23
Antitrust ed organi regolatori.....	23
5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE	23
Violazione del Codice Etico e sanzioni.....	23
Monitoraggio ed aggiornamento del Codice Etico	24
6. SEGNALAZIONI.....	24
7. SISTEMA SANZIONATORIO	24
8. NORME DI CHIUSURA	25

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 4 di 25

1. INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della S.C.E.F. S.P.A. nei confronti dei "portatori d'interesse" (Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, Clienti, Pubblica Amministrazione, Azionisti, Mercato finanziario, ecc.) e mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, in conformità ed in aggiunta a quanto previsto a livello normativo.

Il Codice Etico è stato adottato per comunicare a tutti i portatori di interesse i principi di deontologia aziendale cui la Società e tutti coloro che collaborano con l'Organizzazione devono uniformarsi, anche al fine di favorire e promuovere un elevato standard di professionalità.

Il Codice Etico rappresenta la massima espressione dei principi guida della Società e come tale costituisce il principio ispiratore ed il fondamento di tutto quanto previsto e disposto nel Modello.

Nel contesto delle attività dirette al compimento della sua missione la Società agisce in coerenza con i principi contenuti nel presente Codice perseguendo un livello di prestazioni volto alla piena soddisfazione dei propri interlocutori attraverso la ricerca costante della qualità e della crescita, impiegando tecnologie compatibili con l'ambiente e la sicurezza anche al fine di minimizzare i rischi per il contesto sociale in cui opera. Pertanto la Società si impegna ad osservare i principi del Codice sia nei rapporti interni con i Dipendenti, Collaboratori e Esponenti Aziendali sia nei rapporti fra questi e i soggetti esterni, quali: società partecipate o collegate, partner commerciali, clienti, fornitori, agenti e rappresentanti con i quali entra in contatto in relazione al conseguimento dei propri obiettivi. Il Codice integra e rafforza il Modello Organizzativo della S.C.E.F. S.p.A. adottato ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 per la prevenzione degli illeciti penali ivi considerati.

Il Codice non può, ovviamente coprire tutte le situazioni in cui insorgono eventuali problemi operativi o etici. In tali circostanze quando un problema e/o aspetto non è trattato chiaramente nel Codice, ogni destinatario ha la responsabilità di sollevare la questione con l'Organismo di Vigilanza. Analogamente ogni violazione e/o comportamento sospetto che possa concretizzare potenzialmente una violazione del presente Codice deve essere portata immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme alle leggi e ai regolamenti.

Il Codice Etico è un documento ufficiale, approvato dal C.d.A. della Società.

Tutela del dialogo trasparente verso gli stakeholder

S.C.E.F. S.P.A. aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i suoi stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione della Società o che hanno comunque un interesse in gioco nel suo perseguimento.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività della S.C.E.F. S.p.A., in primo luogo i Membri del C.d.A, il Direttore di Sito, i Procuratori della Società e, quindi, i collaboratori, i clienti, i fornitori ed i partner.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 5 di 25

In senso allargato, sono, inoltre, stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e le istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività della S.C.E.F. S.p.A.

Comportamenti non etici

Nella condotta degli affari, i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra S.C.E.F. S.P.A. ed i suoi stakeholder.

Non sono etici, e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti dell'Impresa, i comportamenti di chiunque, singolo od organizzazione, cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza.

Il valore della reputazione e dei doveri fiduciari

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale.

La buona reputazione all'esterno favorisce la fedeltà dei Clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. All'interno, la buona reputazione contribuisce a prendere ed attuare le decisioni senza frizioni ed a organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

Proprio perché il Codice Etico chiarisce i particolari doveri della S.C.E.F. S.P.A. nei confronti degli stakeholder (doveri fiduciari), si propone la sua effettiva osservanza come termine di paragone in base al quale giudicare la reputazione della società.

Il presente Codice Etico è, pertanto, costituito da:

- principi generali sulle relazioni con gli stakeholder, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di S.C.E.F. S.p.A.;
- criteri di condotta verso ciascuna classe di stakeholder, che forniscono, nello specifico, le linee guida e le norme alle quali i collaboratori della S.C.E.F. S.P.A. sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

Il valore della reciprocità

Questo Codice Etico è improntato ad un ideale di cooperazione in vista di un reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno.

S.C.E.F. S.P.A. richiede che ciascuno stakeholder agisca nei confronti dell'Organizzazione secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 6 di 25

Validità ed applicazione del Codice Etico

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico hanno come destinatari i Membri del C.d.A., il Direttore di Sito, i Procuratori della Società e gli altri Organi di controllo della S.C.E.F. S.P.A. e delle altre Società del Gruppo, nonché ai dirigenti, ai dipendenti, agli agenti ed ai collaboratori legati al Gruppo da rapporti contrattuali a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, che agiscono nell'interesse della Società.

Inoltre, S.C.E.F. S.P.A. richiede a tutte le imprese collegate o partecipate e ai principali fornitori e partner di adottare una condotta in linea con i principi generali del presente Codice.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui S.C.E.F. S.P.A. opera.

In particolare, il Presidente del C.d.A., il Datore di Lavoro ed il Direttore di Sito sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi della Società, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione della Società stessa.

Parimenti le Funzioni Responsabili, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno della S.C.E.F. S.p.A., rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la nostra Organizzazione.

I dipendenti ed i collaboratori, anche non subordinati, della Società, e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con la stessa, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

Divulgazione del Codice Etico

S.C.E.F. S.P.A. si impegna a portare a conoscenza di tutti i dipendenti, gli amministratori, le Funzioni Responsabili, gli azionisti, i consulenti, i fornitori ed i collaboratori il presente Codice Etico, attraverso apposite attività di comunicazione e di formazione.

In particolare l'Organizzazione ne assicura la diffusione anche sul proprio sito intranet.

2. LA MISSIONE AZIENDALE

L'evoluzione del settore merceologico, la crescente richiesta di prodotti che rispettino e mantengano determinate caratteristiche, la crescente sensibilità ad esigenze delle parti interessate e dell'Organizzazione per la protezione dell'uomo, dell'ambiente e la necessità di accrescere l'immagine aziendale, hanno modificato la nostra coscienza del business.

Lo sviluppo della nostra attività deve essere sostenibile e compatibile con l'ambiente che la circonda, rispondente alle esigenze dei nostri stakeholder e delle parti interessate in termini di qualità, affidabilità, sicurezza, rispetto dei parametri ambientali ed etici.

A tal fine, abbiamo ampliato il nostro impegno di produrre in termini di qualità e costi in termini di impatti sociali, etici, ambientali, nel rispetto della salute e della sicurezza.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 7 di 25

La sensibilità a queste tematiche è diventato uno dei grandi motori trainanti della nostra Organizzazione, trasformandosi in un impegno formale e pubblico, affinché l'attività sia di vantaggio per la società e le parti interessate ed i risultati soddisfino le strategie ed i conti economici, nel rispetto dei valori umani, dei regolamenti, delle leggi nazionali e comunitarie.

I Membri del C.d.A., il Datore di Lavoro ed il Direttore di Sito della Società, consapevoli dell'importanza dei risultati ottenibili si impegnano a:

- rendere pubblicamente disponibile la politica aziendale ed a diffonderla assicurandosi che sia compresa dal personale interno;
- perseguire un miglioramento continuo, al fine di accrescere la soddisfazione dei propri stakeholder al livello atteso, ridurre gli impatti ambientali dell'attività, migliorare l'uso delle risorse (acqua/energia/materie prime), ridurre al minimo i rischi di incidenti che possono coinvolgere le parti interessate e/o le attrezzature;
- conformarsi e garantire il rispetto delle richieste degli stakeholder, delle leggi, dei regolamenti ambientali, di sicurezza, sociale (nazionali o comunitari) e quant'altro sottoscritto dall'Organizzazione;
- tenere sotto costante controllo gli indicatori di qualità, gli aspetti ambientali (emissioni, scarichi, suolo, rifiuti, esposizione dei lavoratori a fattori di rischio) derivanti dalle attività dell'Organizzazione ed i fattori di rischio legati a tutte le attività lavorative;
- pianificare le attività inerenti alla qualità, all'ambiente, alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed alla responsabilità sociale al fine di attuarle, controllarle e riesaminarle;
- definire e perseguire obiettivi specifici e misurabili nel tempo, correlabili al Sistema di Gestione Qualità, che verranno analizzati, stabiliti e divulgati in occasione di riesami periodici condotti dalla Direzione;
- coinvolgere i nostri Dipendenti nella definizione degli obiettivi e nell'attuazione dei programmi di miglioramento, mettendo a disposizione gli strumenti e le conoscenze affinché operino secondo le disposizioni e le procedure stabilite;
- promuovere l'informazione e l'addestramento sulla qualità, sull'ambiente, sulla salute, la sicurezza, la responsabilità sociale, relativamente alla nostra attività, tra il personale, gli appaltatori, i fornitori, gli stakeholder e le comunità locali;
- richiedere agli appaltatori/fornitori che lavorano per la nostra Organizzazione, di adottare criteri analoghi per la qualità, la tutela dell'ambiente, della salute, della sicurezza e dei diritti dei lavoratori.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 8 di 25

3. PRINCIPI GENERALI

Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholder (la scelta dei Clienti da servire, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori e dei partner, i rapporti con la comunità circostante), S.C.E.F. S.P.A. evita 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 dei suoi interlocutori.

Onestà

S.C.E.F. S.P.A. si impegna a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice Etico ed i regolamenti interni ed operare secondo i criteri universalmente riconosciuti di correttezza e buona fede.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Organizzazione può giustificare una condotta non onesta e non improntata all'integrità.

Onorabilità

S.C.E.F. S.P.A. rifiuta di instaurare rapporti d'affari con soggetti di dubbio o sospetta integrità morale.

Trasparenza

La Società si impegna ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei Clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con S.C.E.F. S.p.A.

Riservatezza

S.C.E.F. S.P.A. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, l'Organizzazione non utilizza informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 9 di 25

Valore delle risorse umane

S.C.E.F. S.P.A. tutela e promuove il valore delle risorse umane, quale fattore indispensabile per il suo successo, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, in special modo con i collaboratori, S.C.E.F. S.P.A. si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

In particolare, l'Organizzazione garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

Integrità della persona

S.C.E.F. S.P.A. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicura condizioni di lavoro profondamente rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali della buona educazione e salvaguarda ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Inoltre, la società agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, caporalato, mobbing o stalking.

All'interno della S.C.E.F. S.P.A. non sono assolutamente tollerati atteggiamenti di razzismo o xenofobia di alcun genere (anche di carattere verbale) o tali da ledere la dignità della persona.

In S.C.E.F. S.P.A. non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e contro il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Salute e sicurezza

S.C.E.F. S.P.A. garantisce elevati livelli di salute e sicurezza, mediante l'adozione di tutte le necessarie misure di prevenzione contro infortuni e malattie sul lavoro.

La Società si impegna a diffondere la cultura della sicurezza, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i soggetti interessati.

S.C.E.F. S.p.A., nello svolgimento della propria attività, si pone l'obiettivo del miglioramento costante degli ambienti e delle condizioni di lavoro del personale.

Per tale ragione, S.C.E.F. S.p.A., seppur allo stato attuale abbia deciso di non intraprendere una certificazione del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, ha iniziato a definire una serie di procedure atte a tenere sotto controllo i propri rischi, basandosi sulla Norma internazionale UNI ISO 45001:2018.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 10 di 25

Trasparenza e completezza dell'informazione

S.C.E.F. S.P.A. promuove la trasparenza, la veridicità e la completezza delle informazioni sia verbali che scritte, al fine di impostare rapporti chiari e comprensibili per permettere ai propri interlocutori di assumere decisioni autonome e consapevoli.

Concorrenza leale

S.C.E.F. S.P.A. intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi dall'adottare comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

Responsabilità verso la collettività

S.C.E.F. S.P.A. è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo, l'Organizzazione intende condurre i suoi investimenti in maniera ambientalmente sostenibile, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione ed accettazione sociale.

Tutela ambientale

L'ambiente è un bene primario che S.C.E.F. S.P.A. si impegna a salvaguardare; a tal fine, l'Organizzazione programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze ambientali.

S.C.E.F. S.P.A. si impegna a migliorare l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente non solo nel rispetto della normativa vigente, ma tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

Questo è il motivo per il quale l'Organizzazione, seppur attualmente abbia deciso di non intraprendere una certificazione del Sistema di Gestione Ambientale, ha definito una serie di procedure atte a tenere sotto controllo i propri aspetti ambientali, basandosi sui principi della UNI EN ISO 14001:2015.

Protezione dei sistemi informatici

S.C.E.F. S.P.A. tutela la protezione dei sistemi informatici di soggetti terzi, vietando accessi illeciti ed operando in modo da ridurre il rischio di danneggiamento o di perdita dei dati.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 11 di 25

4. CRITERI DI CONDOTTA

Criteria di condotta nella gestione dell'attività aziendale

Corporate Governance

S.C.E.F. S.P.A. adotta un sistema di Corporate Governance ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa.

Il sistema di governo societario adottato dall'Organizzazione, oltre a costituire uno strumento essenziale per assicurare l'efficace gestione ed il valido controllo delle attività in ambito aziendale, è orientato:

- alla qualità del servizio ai clienti;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- alla trasparenza nei confronti del mercato;
- alla trasparenza nei confronti degli Organismi di controllo (es: Sindaci, Autorità, etc.)
- alla consapevolezza della rilevanza sociale dell'attività in cui S.C.E.F. S.P.A. è impegnata e della conseguente necessità di considerare adeguatamente, nel relativo svolgimento, tutti gli interessi coinvolti.

Le strutture di governance preposte al perseguimento di tali obiettivi sono i Membri del C.d.A., il Datore di Lavoro, il Direttore di Sito, i Procuratori della Società e i Sindaci della Società.

Sistema di controllo interno

In materia di controllo interno, S.C.E.F. S.P.A. adotta un apposito sistema che ha lo scopo di accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficacia, efficienza ed economicità, garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale ed assicurare la conformità degli adempimenti operativi alle normative interne ed esterne ed alle direttive ed agli indirizzi aziendali aventi la finalità di garantire una sana ed efficiente gestione.

Gestione contabile e finanziaria

L'Organizzazione vieta ai propri dipendenti di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecite; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza.

A tale scopo S.C.E.F. S.P.A. ed i suoi dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali, in qualsiasi forma o modo.

S.C.E.F. S.P.A. richiede al proprio personale di verificare, in via preventiva, le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali e fornitori al fine di

<p>Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01</p>	<p>CODICE ETICO</p>	<p style="text-align: center;">Ed. 00 del 01/03/2021</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Pag. 12 di 25</p>
--	----------------------------	---

accertare la loro affidabilità e la legalità della loro attività, prima di instaurare con questi rapporti di affari (accertarsi che non si tratti di soggetti inseriti nelle black list e verificare che le transazioni avvengano sempre utilizzando intermediari autorizzati e dotati di controlli automatici e manuali antiriciclaggio e non avvengano su conti cifrati).

L'Organizzazione si attiene, pertanto, a tutte le norme in materia di antiriciclaggio applicabili alla Società.

E' fatto divieto eseguire transazioni in contanti, eccezion fatta per pagamenti di modico valore i quali dovranno sempre trovare giustificazione nei documenti contabili della Società.

Sindaci

L'affidamento da parte della S.C.E.F. S.P.A. dell'incarico ai Sindaci di controllare l'attività degli amministratori, la gestione sociale, la tenuta dei libri contabili e la formazione del bilancio, avviene in piena trasparenza e nel rigoroso rispetto della normativa vigente.

Per garantire l'indipendenza dei Sindaci e la trasparenza e correttezza del procedimento, le modalità di affidamento degli incarichi ai Sindaci vengono assegnate direttamente dalla Casa Madre, che provvede alla selezione degli stessi.

Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli stakeholder sono trattate da S.C.E.F. S.P.A. nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati ed in accordo alla Normativa vigente applicabile (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.).

A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni.

In particolare S.C.E.F. S.p.A.:

- definisce un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti ed adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

Regali, omaggi, benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile a S.C.E.F. S.p.A.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, Sindaci o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

<p>Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01</p>	<p>CODICE ETICO</p>	<p style="text-align: center;">Ed. 00 del 01/03/2021</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Pag. 13 di 25</p>
--	----------------------------	---

Tale norma, che non ammette deroghe, concerne sia i regali promessi od offerti sia quelli ricevuti; a tal proposito, si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro ecc.).

In ogni caso, S.C.E.F. S.p.A. si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Gli omaggi dell'Organizzazione si caratterizzano perché volti a promuovere la brand image della società.

I regali offerti – salvo quelli di modico valore (inferiore a 50,00€) – devono essere gestiti ed autorizzati secondo le procedure aziendali e devono essere adeguatamente documentati.

I collaboratori di S.C.E.F. S.p.A. che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti a darne comunicazione alla Società che ne valuta l'appropriatezza.

Comunicazione all'esterno

La comunicazione di S.C.E.F. S.p.A. verso i suoi stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività, salvaguardando, tra le altre, le informazioni price sensitive e i segreti industriali.

È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di S.C.E.F. S.p.A. con i mass media possono essere tenuti esclusivamente da soggetti individuati per tale attività.

Criteri di condotta nelle relazioni con i propri collaboratori

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere in S.C.E.F. S.p.A. è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati con quelli attesi e con le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, evitando qualsiasi attività e/o atteggiamento che possa essere riconducibile a forma di razzismo (di qualsiasi specie, quali razza, religione, etc.) e xenofobia.

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

L'Organizzazione, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare ogni forma di discriminazione per qualsivoglia ragione, favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 14 di 25

L'Organizzazione evita altresì assunzioni di personale che sia legato da vincoli di parentela con Funzionari di Organismi di Sorveglianza o Enti con cui si interfaccia S.C.E.F. S.p.A. stessa.

Rapporto di lavoro

Il personale è assunto da S.C.E.F. S.p.A. con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- 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 al fine di evitare i possibili rischi per la salute e sicurezza associati all'attività lavorativa.
- norme e procedure da adottare al fine di evitare possibili azioni aventi impatto sull'ambiente.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Gestione del personale

S.C.E.F. S.p.A. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale le decisioni prese si basano, in relazioni ad assegnazioni di incentivi e/o promozioni, sul merito effettivo dei candidati.

L'accesso a ruoli ed incarichi è anch'esso stabilito in relazione alle competenze ed alle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e, in generale, della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, l'Organizzazione opera per impedire forme di nepotismo, come, ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela.

Diffusione delle politiche del personale

Le politiche di gestione del personale sono rese disponibili a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale (intranet, documenti organizzativi e comunicazione dei responsabili).

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 15 di 25

Valorizzazione e formazione delle risorse

S.C.E.F. S.p.A. utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

S.C.E.F. S.p.A. mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è assegnata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale.

Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo loro prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

Coinvolgimento dei collaboratori

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente ai responsabili di formulare le decisioni finali; i collaboratori devono, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

Organizzazione del lavoro

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

S.C.E.F. S.P.A. si attiene, perciò, ai seguenti criteri:

- gli oneri delle riorganizzazioni del lavoro devono essere distribuiti il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori, coerentemente con l'esercizio efficace ed efficiente dell'attività d'impresa;
- in caso di eventi nuovi o imprevisti, che devono essere comunque esplicitati, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 16 di 25

Sicurezza e salute

S.C.E.F. S.P.A. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; inoltre opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

Obiettivo della S.C.E.F. S.P.A. è di proteggere le proprie risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della società, ma anche con i fornitori, le imprese, i partner e i clienti coinvolti nella propria attività.

A tal fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento ed al conseguente mutamento dei pericoli, realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

S.C.E.F. S.p.A., inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

Tutela della privacy e del trattamento dei dati sensibili

La privacy del collaboratore di S.C.E.F. S.p.A. è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore stesso e le relative modalità di trattamento e conservazione.

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.

I Dipendenti non potranno ricercare, o reperire, oggetti nello spazio di lavoro di un altro dipendente senza l'autorizzazione dell'interessato o del management. Non si deve, inoltre, utilizzare i sistemi informativi e di comunicazione per ottenere accesso ad informazioni indirizzate ad altri, o create da altri senza l'autorizzazione del management, salvo i casi in cui questo faccia parte delle funzioni proprie di lavoro e responsabilità nella Società. Oggetti personali, messaggi o informazioni ritenute private non dovranno essere posizionati o tenuti in sistemi telefonici, informatici o di posta elettronica, nei sistemi office, negli uffici, negli spazi di lavoro, nelle scrivanie, nei mobili o negli archivi. Lo spazio di lavoro è fornito dalla Società per eseguire

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 17 di 25

l'attività di lavoro aziendale. Ne consegue che i Dipendenti non potranno aspettarsi una privacy sul posto di lavoro o altrove nella Società. La Società si riserva tutti i diritti, come previsto dalle leggi, di ispezionare tali sistemi e ambienti per reperire informazioni o proprietà come ritenuto opportuno in base al giudizio del management.

Tutela della persona

S.C.E.F. S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo, la società 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.

Non sono ammesse molestie sessuali, forme di caporalato e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

Sono da intendersi quali molestie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ogni condotta che ha lo scopo e l'effetto di interferire in modo oltraggioso con una persona o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, ingiurioso o offensivo. La condotta vietata comprende qualsiasi forma di molestia, incluse, ma non esclusivamente, tutte le molestie basate su etnica, colore, sesso, religione, origine nazionale, età o disabilità.

Nel mantenere questo impegno, la Società non tollererà molestie di alcun genere da parte di nessuno né sul luogo di lavoro, né in altre attività legate all'impiego con la Società, sia in trasferta, che durante occasioni sociali sponsorizzate dall'azienda.

Non sono ammessi comportamenti ingiuriosi, diffamatori o che possano comunque impedire il mantenimento di un clima sereno sul luogo di lavoro.

Pertanto tutti i Dipendenti della Società, ad ogni livello, sono tenuti al mantenimento di rapporti interpersonali improntati al rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Il collaboratore di S.C.E.F. S.p.A. 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, può segnalare l'accaduto all'azienda e all'Organismo di Vigilanza, che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

Le disparità non sono, tuttavia, considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

Doveri dei collaboratori

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro (ed ogni altro documento ad esso direttamente o indirettamente connesso) e quanto previsto dal presente Codice Etico, in relazione ai comportamenti della Società, assicurando le prestazioni richieste; pertanto, ogni collaboratore è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 18 di 25

Gestione delle informazioni

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ogni collaboratore è tenuto, altresì, ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori di S.C.E.F. S.P.A. sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo parzialmente, l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa la Società che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Il collaboratore è tenuto, inoltre, a dare informazioni riguardo le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con S.C.E.F. S.p.A.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ogni collaboratore deve utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati ed evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno e/o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per S.C.E.F. S.p.A.

A tal proposito, l'Organizzazione si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e delle proprie infrastrutture, attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 19 di 25

- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

Criteria di condotta nelle relazioni con i propri clienti

Imparzialità

S.C.E.F. S.p.A. si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri Clienti.

E' fatto assoluto divieto a tutti coloro che operano per o per conto di S.C.E.F. S.p.A. di:

- corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali a dipendenti di Clienti o potenziali Clienti, per influenzare o assicurare vantaggi di qualunque tipo all'ente;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti dei propri Clienti (o potenziali tali);
- utilizzare il sistema dell'assunzione o di collaborazione per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti dei propri Clienti (o potenziali tali);
- offrire, effettuare o autorizzare, direttamente o indirettamente, pagamenti di somme di denaro o di qualsiasi altra utilità a fini illeciti.

Contratti e comunicazioni

I contratti e le comunicazioni ai clienti di S.C.E.F. S.p.A. sono:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del Cliente.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni, e impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

Infine, è cura di S.C.E.F. S.p.A. comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a eventuali modifiche al contratto, eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita dei prodotti ed esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo.

Controllo della qualità

S.C.E.F. S.p.A. si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti ed a monitorare periodicamente la qualità percepita.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 20 di 25

Coinvolgimento dei clienti

S.C.E.F. S.p.A. si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti ed ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi, con particolare riguardo anche per i clienti portatori di handicap.

Criteria di condotta nelle relazioni con i propri fornitori

Scelta dei fornitori

I processi di acquisto, dipendenti direttamente dalla Società, sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per S.C.E.F. S.p.A., alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore; sono, inoltre, fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali orientati ad un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

In particolare, i collaboratori dell'Organizzazione, addetti a tali processi, sono tenuti a non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e trasparenti e ad assicurare a ogni scelta una concorrenza sufficiente con un numero adeguato di imprese.

Per alcune categorie merceologiche, S.C.E.F. S.p.A. dispone di un albo fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriera di accesso.

Per S.C.E.F. S.p.A. sono requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di Sistemi di Gestione aziendali adeguati (per esempio, ISO 9001, ISO14001, ISO 45001), nonché il rispetto della normativa in materia di sicurezza;
- il rispetto delle normative a tutela del proprio personale (es: applicazione del contratto nazionale del Lavoro, non utilizzo di lavoro minorile, applicazione delle SA 8000, etc.);
- nel caso in cui la fornitura comprenda know-how o diritti di terzi, l'ottenimento da parte del fornitore di una quota significativa di valore aggiunto;
- l'assenza di procedimento in ambito D.lgs. 231/01 e s.m.i.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per S.C.E.F. S.p.A., adotti comportamenti non in linea con i principi generali del presente Codice Etico, S.C.E.F. S.p.A. è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

Integrità ed indipendenza

In S.C.E.F. S.p.A. le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte dell'Organizzazione stessa.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 21 di 25

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza.

Tutela degli aspetti etici

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, S.C.E.F. S.p.A. si impegna a richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale ed il rispetto della normativa in materia di sicurezza, oltre al divieto di utilizzo di personale dipendente, collaboratori o personale dei fornitori sprovvisto di permesso di soggiorno o con permesso di soggiorno scaduto.

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati che possano comportare responsabilità amministrativa a carico dell'Organizzazione.

A tal fine, nei singoli contratti sono predisposte apposite clausole.

In particolare, nei contratti con i fornitori di Paesi a "rischio", definiti tali da organizzazioni riconosciute, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono l'adesione da parte del fornitore a specifici obblighi sociali e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti

Criteria di condotta nelle relazioni con l'esterno

Politica ambientale e salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

S.C.E.F. S.p.A. garantisce il perseguimento di obiettivi coerenti con quelli strategici in materia ambientale e a tutela della salute e sicurezza di tutti coloro che operano per e per conto dell'Organizzazione.

La gestione di quanto sopra avviene mediante:

- la definizione di politiche ambientali e di sviluppo industriale sostenibile;
- la definizione di politiche di sviluppo, considerando gli impatti che queste possono avere sulla salute e sicurezza, gestendoli in anticipo;
- l'individuazione di indicatori e la garanzia del monitoraggio e del controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale e di impatto sulla salute e sicurezza di tutti coloro che lavorano per conto dell'Organizzazione;
- il monitorare e seguire l'evoluzione della legislazione nazionale e dell'Unione Europea in ambito ambientale e di salute e sicurezza del lavoro;
- il curare i rapporti con Enti, Istituti ed Agenzie, promuovendo, attuando e coordinando le intese e gli accordi di programma con tali soggetti oltre che con le istituzioni.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021 Pag. 22 di 25
--	---------------------	---

Strategie e strumenti della politica ambientale

La politica integrata di S.C.E.F. S.p.A. trova supporto anche nella consapevolezza che l'ambiente e il lavoro in condizioni sicure possono rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più allargato ed esigente nel campo della qualità e dei comportamenti.

La strategia della società è improntata a un'ottica di investimenti e attività che rispondono ai principi dello sviluppo sostenibile.

Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

S.C.E.F. S.p.A. non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici e non eroga contributi a Organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni italiane o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa ed amministrativa nei confronti di S.C.E.F. S.p.A., a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo, o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società.

A tal fine, la Società si impegna ad instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale ed a rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di S.C.E.F. S.p.A..

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubbliche Autorità od Istituzioni la Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile e vieta a coloro che operano per o per conto dell'Organizzazione, di:

- corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali a dipendenti pubblici, pubblici ufficiali, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio ed assicurare vantaggi di qualunque tipo all'ente;
- dare, offrire o promettere denaro od altre utilità ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di loro parenti o conviventi, per indurli al compimento di qualsiasi atto conforme o contrario ai doveri di ufficio;
- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura a dipendenti pubblici/pubblici funzionari;

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 23 di 25

- utilizzare il sistema dell'assunzione o il sistema retributivo per accordare vantaggi diretti o indiretti a dipendenti pubblici/pubblci funzionari;
- presentare dichiarazioni non veritiere dinnanzi alla Pubblica Amministrazione;
- destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per cui sono state concesse.

Nel caso in cui la Società abbia necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione, in qualità di consulente, deve essere rispettata la normativa vigente.

Contributi e sponsorizzazioni

S.C.E.F. S.p.A. può supportare, attraverso attività di sponsorizzazione o stipulando specifiche convenzioni, iniziative che possano riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, della divulgazione scientifica e tecnologica, con eventi che offrano garanzia di qualità, che abbiano respiro nazionale o rispondano a specifiche esigenze territoriali coinvolgendo i cittadini, le istituzioni, le associazioni con i quali la Società collabora alla progettazione, in modo da garantire originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, S.C.E.F. S.p.A. presta particolare attenzione a ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Antitrust ed organi regolatori

S.C.E.F. S.p.A. dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust ed alle Authority regolatrici del mercato e detta le linee guida in materia di politica della concorrenza a tutte le società controllate e fornisce il necessario supporto al management.

S.C.E.F. S.p.A. non nega, nasconde, manipola o ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità antitrust e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Per garantire la massima trasparenza, S.C.E.F. S.p.A. si impegna a non trovarsi con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari in situazioni di conflitto di interessi.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Violazione del Codice Etico e sanzioni

La violazione di quanto statuito dal presente Codice verrà punita con l'applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare adottato dalla società e richiamato dal Modello Organizzativo.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di S.C.E.F. S.p.A., ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 24 di 25

Pertanto, le violazioni commesse dal personale dipendente, fornitori e collaboratori esterni, nonché da tutti gli altri stakeholder con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali, potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge applicabile, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

Monitoraggio ed aggiornamento del Codice Etico

Il controllo sul rispetto del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza previsto dal "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" che avrà cura di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali necessità od opportunità di aggiornarlo od adeguarlo in base all'evoluzione delle leggi e delle attività aziendali.

Con periodicità almeno annuale, il presente Codice dovrà essere comunque oggetto di verifica e di eventuale aggiornamento da parte del Presidente del C.d.A. di S.C.E.F. S.p.A., previa istruttoria dell'Organismo di Vigilanza.

6. SEGNALAZIONI

Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto del presente Codice ed a segnalare immediatamente eventuali comportamenti, anche sospetti, non conformi ai principi e alle regole in esso contenuti.

Eventuali segnalazioni di ipotesi di reato o violazioni, con particolare riferimento ai reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i., o richieste di chiarimenti sull'interpretazione del Codice Etico, potranno essere rivolte, nel caso di dipendenti, al responsabile della propria struttura e indirizzate all'Organismo di Vigilanza specificatamente nominato, utilizzando l'indirizzo di posta elettronica scefodv@gmail.com; le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima e indirizzate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la Società.

Qualunque sia il canale di comunicazione utilizzato da chi effettua la segnalazione, l'Organismo di Vigilanza si impegna a trattare ogni segnalazione ricevuta con confidenzialità e riservatezza, in linea con le disposizioni normative in vigore, ed a salvaguardare l'anonimato del denunciante, garantendo che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione.

7. SISTEMA SANZIONATORIO

L'osservanza delle norme contenute nel Codice costituisce adempimento da parte dei dipendenti di S.C.E.F. S.p.A.. Per quanto riguarda i dipendenti della Società, la violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

S.C.E.F. S.p.A. si impegna a prevedere ed irrogare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro. In caso di violazioni del Codice poste in essere da dipendenti di S.C.E.F. S.p.A., la Società provvede a comminare nei confronti degli autori della

Modello Organizzativo Ex D.Lgs 231/01	CODICE ETICO	Ed. 00 del 01/03/2021
		Pag. 25 di 25

condotta censurata le misure disciplinari più idonee e – per quanto concerne i dipendenti di qualifica non dirigenziale - le misure disciplinari conformi a quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata, nel rispetto dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e della normativa vigente.

In particolare, con riferimento ai lavoratori dipendenti di qualifica non dirigenziale, i provvedimenti disciplinari irrogabili sono quelli previsti dalle norme disciplinari di cui agli artt. 217 e ss. del CCNL per i dipendenti e precisamente, a seconda della gravità delle infrazioni:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa fino ad un massimo di quattro ore di retribuzione base;
- sospensione (dal servizio e dal trattamento retributivo) fino ad un massimo di dieci giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

Le stesse misure saranno, per quanto compatibili, applicate ai dipendenti dirigenti ed agli amministratori / procuratori.

8. NORME DI CHIUSURA

Le disposizioni specifiche di questo Codice costituiscono esemplificazioni dei comportamenti più ricorrenti e non limitano l'ambito di applicazione dei principi generali espressi.

Qualora anche una sola delle disposizioni di tale Codice dovesse entrare in conflitto con qualsiasi altra disposizione contenuta in regolamenti interni o procedure, prevarrà quanto prescritto nel Codice stesso.