ART. 1 CONFORMITA' AI PRINCIPI ETICI DEL CODICE

La politica societaria della **SIR Ristorazione srl** è improntata al perseguimento delle attività di impresa, con integrità ed assoluta onestà, al fine di elevare costantemente i propri standard morali, cosa questa che trova applicazione in questo Codice Etico.
Spetta ad ogni singolo organo amministrativo ed ai dirigenti sociali il controllo e la delega di vigilanza dei principi etici o di condotta aziendale.
La Direzione aziendale sarà, altresì, responsabile della diffusione e della effettiva osservanza di tali principi, nell'ambito delle rispettive strutture organizzative.

ART. 2 CLIENTI E CONCORRENTI

A. Condizioni contrattuali

Ogni modifica alle formulazioni standard contrattuali richiede formale approvazione da parte della Direzione della Società, secondo le procure in vigore. Le dichiarazioni rese ai Clienti non dovranno essere ingannevoli.

B. Comportamento lecito e anticoncorrenziale

La correttezza e l'affidabilità sono requisiti essenziali al fine di stabilire relazioni durature e di reciproca soddisfazione con i Clienti.

C. Informazioni confidenziali e documenti aziendali

Prima di diffondere un'informazione relativa all'azienda di natura riservata, o prima di trasmettere, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, un documento o più documenti riservati diversi dai cosiddetti "dati sensibili", già oggetto di disciplina del D. lgs. 196/03 e dal REG.UE. 679/2016 è richiesto il perfezionamento di un accordo di riservatezza, il quale dovrà prevedere obbligazioni e restrizione all'uso e alla divulgazione.

D. Contratti con la Pubblica Amministrazione

La nostra società, quale fornitore di servizi e di somministrazioni o quale gestore di prestazioni in appalto o subappalto anche per conto di Stazioni Appaltanti Pubbliche, potrà incorrere in particolari responsabilità previste dalla partecipazione a bandi o gare ad evidenza pubblica. Pertanto, ogni addetto, dipendente o collaboratore della società sarà tenuto a conformarsi alla legge e alle regole vigenti o previste nei Capitolati Speciali di Appalto, verificando la coincidenza delle prestazioni contrattualmente previste o dei prodotti richiesti, a quelli realmente somministrati.
Ogni dichiarazione resa od autocertificata agli Enti pubblici o Privati deve corrispondere al vero. Ove vi fosse da parte del Dichiarante – sia esso dipendente, collaboratore o consulente aziendale – dubbio in proposito, dovrà richiedersi, se necessario per iscritto, il parere legale interno od esterno.

E. Rispetto delle normative speciali disciplinate da D.lgs. 81/08 "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro" e s.m.i., 152/06 "Norme in materia ambientale" e s.m.i., REG. CE 852/04 sull'igiene dei prodotti alimentari e D. lgs. 196/03 e REG. UE 679/2016 "Normativa in tutela della Privacy".

In applicazione di quanto disciplinato dalle norme del capoverso E, la società delegherà a soggetti specificatamente individuati all'interno dell'Azienda la capacità ad essere rappresentata nei confronti di tutti gli enti esterni e dei Clienti. Tali procuratori potranno perciò emettere dichiarazioni od autocertificazioni in nome e per conto della società stessa.

ART. 3 PROPRIETA', AMMINISTRATORI E PROCURATORI SOCIETARI

A. Correttezza contabile

Ogni operazione o transazione dovrà essere autorizzata, registrata, verificabile, legittima, coerente e congrua.
- **Autorizzazione:** ogni operazione dovrà essere autorizzata da chi ha la responsabilità del singolo fatto, dell'operazione, della funzione aziendale preposta all'operazione, ovvero dalla Direzione Aziendale.
Poteri e responsabilità delle operazioni compiute saranno ascrivibili a ciascun soggetto, sulla base dell'organigramma aziendale e del mansionario adottato dalla società.
- **Registrazione:** ogni operazione dovrà essere registrata in uno del Libri o dei Registri della Società o dovrà essere riportata anche nell'eventualità che non abbia evidenza finanziaria ed economica.
- **Verificabilità:** ogni operazione dovrà essere verificabile da parte del responsabile, cui è gerarchicamente subalterno colui che ha operato, nonché dagli organi di controllo interno (Audit e Collegio Sindacale).
- Legittimità: ogni operazione dovrà essere svolta nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti dello Stato Italiano, nonché dei Regolamenti e delle procedure della Società.
- **Coerenza:** tutte le azioni ed operazioni dovranno essere indirizzate univocamente allo sviluppo economico e morale della Società, nel pieno rispetto delle leggi.
- Congruità: ogni operazione dovrà essere economicamente congrua.
Tale principio include il nesso causa/effetto, per cui sono considerati congrui atti ed operazioni che, pur conseguendo un'utilità negativa (finanziaria e sociale), siano eticamente corretti ed adottati al fine di evitare utilità negative di maggior danno.

B. Informazioni confidenziali

Tutti i dipendenti, collaboratori – anche occasionali – e consulenti esterni sono tenuti alla protezione dei dati e delle informazioni che la Società utilizza nelle sue attività d'impresa non conosciute all'esterno.
Tutti gli atti ed i materiali (software) che contengono informazioni definite CONFIDENZIALI non potranno essere né divulgati, né copiati, né "scaricati", senza specifica autorizzazione dell'organo di vertice Aziendale e secondo quanto previsto dall'art. 2 comma C del presente Codice Etico.

C. Marchi, brevetti, loghi, sistemi, know-how, copyright

Tutte le forme e le manifestazioni di proprietà intellettuale o industriale della Società dovranno essere protette dai dipendenti, collaboratori o consulenti della Società; inoltre, ogni altro sistema o prodotto creato, nella vigenza del rapporto lavorativo, da tali soggetti diverrà di proprietà esclusiva della Società.
Pertanto, è fatto immediato obbligo a tali persone di comunicare eventuali invenzioni o scoperte di innovativi sistemi intellettuali al Diretto Superiore, per consentire alla Società la più opportuna tutela giuridica di tali beni.

D. Uso delle informazioni "rilevanti"

Sono informazioni "rilevanti" tutte le notizie di natura tecnica, commerciale, economica o finanziaria che non siano conosciute all'esterno della Società.
E' vietato il loro uso od il consentire – a sé stessi o ad altri – di trarne qualsiasi vantaggio.
L'acquisizione di nuovi contratti, la perdita di vecchi e la non annunciata aggiudicazione di un appalto pubblico o di evidenza pubblica non potranno essere divulgati all'esterno, ove non formalizzati e resi pubblici.
E' altresì, vietato – e potrà essere perseguito legalmente – il divulgare in anticipo rispetto agli organi societari preposti ed autorizzati, la possibilità di fusione, acquisizione, importanti variazioni di personale dirigente di vertice, nonché vicende giudiziarie relative sia a tutte le risorse umane aziendali, che alla Società.

ART. 4 POLITICHE DEL PERSONALE

A. Principio di delegabilità

La Società impronta la politica del Personale verso lo sviluppo della professionalità e delle singole capacità lavorative dei propri dipendenti, quali valori e requisiti determinanti per conseguire l'ideale raggiungimento degli obiettivi societari.
La Società adotta il principio di delega aziendale, realizzata attraverso procura institoria e speciale, nonché deleghe di mansioni, per assicurare una devoluzione di poteri e di funzioni alle proprie singole risorse umane, al fine di garantire la presenza nelle diverse procedure aziendali di soggetti legalmente responsabili, esercitando sugli stessi il dovere/potere di vigilanza.

B. Condotta morale

La Società vieta espressamente l'adozione di metodi o di accordi per la fissazione di prezzi tesi alla realizzazione della concorrenza sleale. Ogni singola risorsa umana della Società è tenuta alla promozione interpersonale della dignità e del rispetto reciproco e sarà, altresì, tenuta a svolgere i propri compiti in modo onesto.

C. Concorrenza sleale e conflitto di interessi

La Società suggerisce al personale di evitare di discutere, o di divulgare prezzi, o condizioni commerciali, o di offerta dei servizi, o delle somministrazioni ai Concorrenti.

D. Uso dei beni aziendali ed eventuali conflitti

Ogni dipendente è tenuto ad utilizzare, detenere e custodire il patrimonio della Società costituito dai beni materiali ed immobiliari, comprese le proprietà intellettuali ed industriali, secondo la diligenza del buon padre di famiglia.

E. Divieto di discriminazioni e molestie

Ogni e qualsiasi decisione relativa all'acquisizione ed all'utilizzazione delle risorse umane aziendali sarà valutata senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle pari opportunità.
La società vieta ogni tipo di molestia – dovunque e comunque esercitata – nelle relazioni di lavoro fra i propri dipendenti, collaboratori e consulenti. Ogni violazione di tali principi verrà perseguita, ove conosciuta, con le azioni legali di tutela, di volta in volta individuate.

F. Abuso di sostanze alcoliche, fumo e stupefacenti

Ciascun dipendente dovrà contribuire, affinché sul posto di lavoro non venga offesa o compromessa la sensibilità altrui. In tal senso la Società, così come previsto dalle leggi e dai regolamenti in vigore, impone un divieto generale di fumo nelle aree lavorative, adoperandosi, ove possibile, di attrezzare piccole aree per i fumatori.
Non sarà comunque ammesso prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti ed ogni cessione a qualsiasi titolo sarà perseguita, costituendo tale comportamento un illecito con effetti sia civili che penali.

G. Lavoro infantile e obbligato

L'azienda non fa ricorso al lavoro infantile, né al lavoro di minori che non abbiano terminato gli studi obbligatori, e utilizza Fornitori che a loro volta non ne fanno ricorso.

Tutto il personale che collabora direttamente o indirettamente con la Società lo fa a titolo spontaneo, come dimostrato dalla sottoscrizione di regolari contratti e percepisce, per le prestazioni offerte, una remunerazione adeguata.

H. Libertà di associazione

La società garantisce il ricorso ad ogni forma di aggregazione dei Collaboratori. Per questo garantisce, anche attraverso la messa a disposizione della propria struttura, la libera associazione e la costituzione di rappresentanze sindacali; i rappresentanti dei lavoratori sono liberamente e democraticamente eletti dai lavoratori stessi. Inoltre, per favorire la comunicazione, sono posizionate bacheche, nonché spazi di affissione libera, nei pressi degli orologi di timbratura.
La Società opera nel rispetto della contrattazione collettiva.
Nessuna discriminazione o trattamento particolare è riservato ai rappresentanti sindacali che, anche dopo la loro nomina, hanno mantenuto o migliorato il loro livello retributivo e la loro mansione.

I. Discriminazione

La Società considera tutti gli individui, indipendentemente da razza, sesso, ideologie (politiche o religiose che siano), età, origine nazionale, ceto sociale ed orientamento sessuale, uguali fra di loro ed, in quanto persone, portatori degli stessi diritti. L'unico criterio, utilizzato per la scelta dei Collaboratori, e della loro funzione all'interno dell'organizzazione, è quello basato sul profilo professionale, le competenze, le conoscenze e le esperienze nonché sulle loro attitudini professionali. Per questo motivo, la Società rivolge le proprie selezioni e ricerche del personale a qualunque individuo avente le caratteristiche richieste.

ART. 5 FORNITORI

E' politica della Società negoziare in modo leale e trasparente con tutti i fornitori. La Società ha come suo prioritario obiettivo la soddisfazione del proprio Cliente: in tale ottica saranno sviluppati accordi e convenzioni di qualità, certificazioni e codificazioni con quei fornitori che saranno in grado di assicurare al meglio la necessità dei Clienti e gli standard qualitativi della Società.

A. Appalti e subappalti

L'ufficio che determina l'affidamento di appalti e subappalti dovrà motivare, per iscritto, la scelta dei fornitori e dovrà giustificare la propria selezione e le ragioni tecnico/economiche/legali poste alla base dell'individuazione degli stessi. Tali appaltatori o subappaltatori dovranno essere aziende di capitali o di persone qualificate e di comprovata affidabilità tecnica ed economica. Dovranno, altresì, essere in regola con le normative civilistiche, lavoristiche, previdenziali ed assicurative, nonché dotate delle autorizzazioni o concessioni necessarie.

B. Divieto di dazioni in denaro e regalie

Si fa assoluto divieto ai dipendenti, ai fornitori ed ai consulenti di offrire o accettare regali o dazioni in danaro od in altri equipollenti vantaggi, così com'è vietata la maggiorazione o la sovrafatturazione – sia in forma indiretta che diretta – dei corrispettivi contrattuali applicati da fornitori, subappaltatori e da collaboratori o consulenti, ovvero pattuiti con i Clienti.

ART. 6 SOGGETTI DESTINATARI

A. I soggetti destinatari

Il presente Codice Etico di "**SIR Ristorazione srl**" è indirizzato a tutti coloro che intrattengono rapporti di lavoro, collaborazione, consulenza o fornitura con la Società, ed in particolare:

- Dipendenti;
- Collaboratori coordinati e continuativi od occasionali;
- Consulenti e professionisti legati alla Società da mandati professionali, anche compiuti verbalmente;
- Fornitori di beni e di servizi, continuativi od occasionali;
- Clienti (Privati e pubblici);
- Chiunque, per qualsiasi ragione o attività, operi nell'interesse, in nome e per conto della Società.

La Società assicura ai propri dipendenti e collaboratori un adeguato programma di formazione e di informazione sulle problematiche attinenti al Codice Etico.
La società provvede alla pubblicazione del presente Codice Etico sia sul proprio sito ufficiale che nella rete aziendale, al fine di rendere noto a chiunque e, particolarmente a Clienti e collaboratori tutti, l'esistenza ed il contenuto dello stesso.

B. Conformità a leggi, regolamenti ed usi

La Società rispetta le leggi ed i regolamenti in materia di esecuzione diretta od indiretta, anche in regime di concessione, di pulizie e sanificazioni di fabbricati di qualsiasi specie, privata e pubblica, nonché in materia di conduzione e gestione di refezioni, alimentazione, ristorazione, servizi ausiliari e quant'altro previsto dall'oggetto sociale. Pertanto, chiunque operi per qualsiasi ragione, nell'interesse, in nome e per conto della Società dovrà impegnarsi al rispetto delle leggi vigenti.
I dipendenti dovranno essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti derivanti; qualora esistessero dubbi su come procedere, dovranno essere richieste specifiche informazioni e chiarimenti all'azienda, che si impegna a rispondere per iscritto.

C. Contributi e finanziamenti ai partiti politici, associazioni di categoria, lobbies.

I contributi ed i finanziamenti ai partiti politici, alle associazioni, ai gruppi di lobbies riconosciute, potranno essere versati solo previa espressa autorizzazione della Direzione aziendale.

ART. 7 VIOLAZIONI E SANZIONI

L'applicazione dei principi enunciati nel presente documento sarà fatta rispettare dalla Società attraverso un sistema sanzionatorio nel rispetto di quanto previsto dalla L.n. 300/70 (Statuto del Lavoratori) e dalla contrattazione collettiva applicabile.
Sono preposti all'irrogazione delle sanzioni:

- Il Responsabile di funzione, da cui gerarchicamente dipende il soggetto che ha violato il presente Codice Etico
- L'organo direttivo della Società
- L'Amministratore Unico della Società.

ART. 8 ORGANO DI CONTROLLO. DELEGATO E COMITATO.

La società **SIR Ristorazione srl** ha istituito un Comitato Etico.
Le attività che questo soggetto è chiamato ad assolvere sono:

- vigilanza sull'efficacia del codice etico nella prassi;
- disamina in merito all'adeguatezza del modello, ossia della sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello;
- cura del necessario aggiornamento del modello.

Il Comitato Etico riferirà annualmente all' Amministratore Unico.