

# OFFTEC PROGETTI

## Il Codice Etico di Offtec S.r.l.

*design the world for a better future*

OFFTEC | SRL

Indirizzo: Via Vittorio Veneto, 29 | 82100 Benevento

PIVA: 08209741217

Tel: 0824.273502 | Fax: 0824.47959

[www.offtec.it](http://www.offtec.it) | [info@offtec.it](mailto:info@offtec.it) | [pec:offtecsrl@pec.it](mailto:pec:offtecsrl@pec.it)

# Sommario

## 1. Il Codice Etico

## 2. Valori aziendali

## 3. Destinatari del Codice Etico

### 3.1 Valore del Codice Etico

## 4. I Principi generali

### 4.1 Correttezza

#### 4.1.1 I comportamenti non corretti

#### 4.1.2 Rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli usi consentiti

#### 4.1.3 Rispetto dei soggetti che intrattengono rapporti con Offtec

#### 4.1.4 Tutela della riservatezza

### 4.2 Trasparenza

#### 4.2.1 Veridicità e completezza delle comunicazioni al mercato e alle Autorità di Vigilanza

#### 4.2.2 Veridicità e completezza delle informazioni aziendali all'interno e all'esterno di Offtec

### 4.3 Salvaguardia del patrimonio

#### 4.3.1 Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi

#### 4.3.2 Tutela del patrimonio sociale

#### 4.3.3 Assenza di conflitti d'interesse

### 4.4 Professionalità

#### 4.4.1 Applicazione di Standard qualificanti

#### 4.4.2 Rispetto delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i terzi

### 4.5 Tutela delle Risorse Umane

#### 4.5.1 Garanzia dei diritti della persona

#### 4.5.2 Valore delle Risorse Umane

### 4.6 Sostenibilità

#### 4.6.1 Responsabilità sociale

#### 4.6.2 Rispetto dell'ambiente

#### 4.6.3 Tutela della salute e della sicurezza

## 5. Effettività – Modalità di attuazione del Codice Etico

### 5.1 Organo di Vigilanza

### 5.2 Flussi informativi

### 5.3 Istruttoria

### 5.4 Sistema sanzionatorio

### 5.5. Personale dipendente

#### 5.5.1 Organi Sociali

#### 5.5.2 Fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori

## 1. Il Codice Etico

La Offtec Società a Responsabilità Limitata (di seguito Offtec o Struttura), ha promosso ed attuato al proprio interno e nello svolgimento della propria attività la sensibilità verso l'etica nei comportamenti e nell'attività lavorativa, considerando la correttezza nelle relazioni interne ed esterne criterio fondamentale al quale uniformare ogni azione.

Pertanto, Offtec ha deciso di adottare un Codice Etico che, in attuazione dei valori di lealtà, onestà e professionalità, fissi i Principi generali e le regole comportamentali, cui conformare l'attività propria, dei Soci, dei collaboratori e dei clienti di OFFTEC.

## 2. Valori aziendali

OFFTEC, nello svolgimento della propria attività, si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti in detta attività.

OFFTEC conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale ed in generale da tutti i soci, dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della struttura, può considerarsi giustificato e comporta pertanto l'adozione di provvedimenti sanzionatori da parte della struttura stesso.

OFFTEC considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni professionali da parte dei dipendenti e dei collaboratori della struttura secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza anche al fine di fornire ai clienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività, prestazioni di elevato livello qualitativo.

OFFTEC considera la parità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione sia interna sia esterna alla struttura.

OFFTEC considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti, valori intangibili e da tutelare. OFFTEC considera la propria immagine e la propria reputazione valori che devono essere, tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice.

Il presente Codice Etico ha validità in Italia e all'estero, trovando ragionevole applicazione in relazione alle diverse realtà culturali, politiche, sociali, religiose, economiche e commerciali dei vari Paesi in cui la struttura opera.

Il Codice Etico è disponibile sul sito aziendale [www.Offtec.it](http://www.Offtec.it) al fine di garantire massima fruibilità e trasparenza anche per il pubblico.

## 3. Destinatari del Codice Etico

Le norme del Codice Etico si applicano ai dipendenti della struttura e a tutti coloro che collaborano allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini.

I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti del Consiglio di Amministrazione della struttura in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della stessa; del pari i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione della struttura, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori della stessa.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la struttura sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico e non assumere iniziative in contrasto con il Codice medesimo.

In particolare i destinatari del Codice Etico sono tenuti all'osservanza delle disposizioni e dei principi ivi contenuti anche nel caso in cui gli stessi siano espressi quali criteri di comportamento della struttura e non quali precetti rivolti direttamente ai destinatari medesimi.

### 3.1 Valore del Codice Etico

OFFTEC considera l'osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti, per i dipendenti, dai rapporti di lavoro subordinato anche ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile, e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti contrattuali.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

## 4. I Principi generali

### 4.1 Correttezza

#### 4.1.1 I comportamenti non corretti

La struttura non tollera comportamenti non corretti.

Non sono corretti quei comportamenti che - assunti da singole persone, più persone o organizzazioni di persone operanti per conto della struttura - costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei rapporti sociali e commerciali, così come universalmente riconosciuti, ovvero previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

La struttura vieta di ottenere informazioni sulla concorrenza (es. attività, modalità di fabbricazione, tecnologie) attraverso comportamenti non corretti.

#### 4.1.2 Rispetto delle leggi, dei regolamenti e degli usi consentiti

Nell'ambito della loro attività, gli Organi Sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della struttura sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi e i regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui la struttura opera.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della struttura può giustificare una condotta in violazione di tali leggi e regolamenti.

#### 4.1.3 Rispetto dei soggetti che intrattengono rapporti con la struttura

La struttura aspira a mantenere e sviluppare un rapporto di correttezza con tutti i soggetti il cui apporto è richiesto per esplicare la propria attività o che sono comunque interessati direttamente o indirettamente all'attività stessa.

La struttura consente ai propri dipendenti e collaboratori lo scambio con i terzi di omaggi e benefici solo se di modico valore e tali da non poter in alcun modo influenzare le determinazioni del destinatario, nel rispetto delle procedure aziendali.

#### 4.1.4 Tutela della riservatezza

La struttura assicura la riservatezza delle informazioni di cui dispone e si astiene dal ricercare e utilizzare dati riservati, in assenza del consenso dell'interessato, fermo il rispetto delle norme vigenti.

Gli Organi Sociali, i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori che costituiscono la struttura devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'ambito lavorativo, al fine di salvaguardare il patrimonio, anche immateriale, tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale.

Al riguardo, tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di gestione, controllo e servizio, vengano a disporre di informazioni rilevanti sono tenuti a non avvalersi di tale privilegio informativo.

## 4.2 Trasparenza

### 4.2.1 Veridicità e completezza delle comunicazioni al mercato e alle Autorità di Vigilanza

La struttura persegue la trasparenza verso il mercato assicurando:

- la veridicità, completezza e tempestività nei rapporti e nelle comunicazioni dirette alle Autorità di Vigilanza;
- la veridicità, completezza e tempestività dei bilanci e delle comunicazioni sociali di qualsiasi natura.

In conformità con quanto previsto dai regolamenti e dalle procedure adottate, OFFTEC vieta comportamenti che possano favorire fenomeni di insider trading, anche da parte di terzi.

I membri del Consiglio di Amministrazione, i dirigenti, i responsabili di Uffici o di Unità Organizzative, il personale operativo, nonché i Sindaci, i dipendenti della Società di revisione, i consulenti e – più in generale – tutte le persone che hanno accesso a informazioni non disponibili presso il pubblico (“informazioni privilegiate”), non possono utilizzare tali informazioni per ottenere indebiti vantaggi.

#### **4.2.2 Veridicità e completezza delle informazioni aziendali all’interno e all’esterno della struttura**

Gli esponenti della struttura sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da consentire a tutti i potenziali interlocutori, siano essi Istituzioni o privati, di assumere determinazioni e prendere decisioni in maniera autonoma, consapevole e informata.

La struttura si impegna altresì a garantire la veridicità, completezza e tempestività delle dichiarazioni fiscali, previdenziali e, più in generale, di tutte le altre comunicazioni previste dalla legge o dai regolamenti.

### **4.3 Salvaguardia del patrimonio**

#### **4.3.1 Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi**

OFFTEC ha definito, applica e costantemente monitora il proprio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi di OFFTEC è costituito dall’insieme delle direttive, dei regolamenti interni, delle procedure e dei processi a supporto dell’identificazione, misurazione, prevenzione, monitoraggio e gestione dei rischi aziendali.

#### **4.3.2 Tutela del patrimonio sociale**

La struttura ispira la sua attività al principio di una sana e prudente gestione anche con la finalità di salvaguardare la consistenza e l’integrità del suo patrimonio, materiale e immateriale.

#### **4.3.3 Assenza di conflitti d’interesse**

La struttura contrasta i conflitti di interessi.

Si ritiene sussistente un conflitto di interessi nel caso in cui un Amministratore, un dirigente, un dipendente o un collaboratore tenda ad un obiettivo diverso da quello perseguito dalla struttura, ovvero procuri o tenti di procurare volontariamente a sé stesso o a terzi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell’interesse della struttura.

## 4.4 Professionalità

### 4.4.1 Applicazione di Standard qualificanti

La struttura persegue la valorizzazione delle migliori professionalità e competenze. La struttura contribuisce, con le proprie competenze e conoscenze, allo sviluppo dei Paesi in cui opera, ferma la tutela del proprio patrimonio materiale e immateriale.

### 4.4.2 Rispetto delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i terzi

Le relazioni con tutti i fornitori, gli appaltatori e gli affidatari, anche di opere intellettuali, sono regolate da appositi contratti scritti che garantiscono la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Chiunque operi in nome e per conto della struttura è tenuto nei rapporti con i terzi a dare esecuzione ai contratti secondo buona fede e a non sfruttare la posizione di eventuale debolezza dell'interlocutore.

## 4.5 Tutela delle Risorse Umane

### 4.5.1 Garanzia dei diritti della persona

Nello svolgimento della propria attività, la struttura 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.

### 4.5.2 Valore delle Risorse Umane

La struttura considera le Risorse Umane il principale patrimonio aziendale e fattore di successo.

È pertanto impegnato a garantire le condizioni affinché ogni persona trovi nell'ambiente di lavoro un luogo di serenità, armonia, identificazione, collaborazione e sviluppo professionale.

Per questo motivo, la struttura si impegna a promuovere e a valorizzare le Risorse Umane anche allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenze di ciascun dirigente, dipendente e collaboratore attivando ogni leva disponibile per favorire la crescita dei propri dipendenti e collaboratori.

La struttura si impegna affinché che nei rapporti gerarchici sia garantita la dignità, la valorizzazione del merito e il percorso professionale del proprio personale.

OFFTEC provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della struttura.

I dipendenti devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando in generale il valore del patrimonio aziendale.

La struttura richiede che i propri dipendenti conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

I dipendenti sono tenuti a segnalare all'Organo di Vigilanza di cui al successivo punto 5 ogni violazione del Codice Etico da parte di colleghi, collaboratori e consulenti di cui vengano a conoscenza. La

struttura considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di arrecare nocumento a colleghi e/o collaboratori.

## 4.6 Sostenibilità

### 4.6.1 Responsabilità sociale

La struttura svolge la propria attività nella consapevolezza della responsabilità sociale che ha nei confronti dei Paesi in cui opera e rapportandosi ad essi con il dialogo e l'interazione nel rispetto dei loro diritti personali, economici e sociali.

### 4.6.2 Rispetto dell'ambiente

La struttura riconosce l'ambiente come risorsa da tutelare anche a beneficio delle generazioni future e si impegna ad improntare la propria attività al rispetto dei più avanzati criteri e standard internazionali di salvaguardia dell'ambiente e delle risorse naturali, oltreché della normativa applicabile.

### 4.6.3 Tutela della salute e della sicurezza

La struttura si impegna a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e ad adottare costantemente le misure che, secondo la peculiarità del lavoro svolto, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale.

Inoltre, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dirigenti, dipendenti e collaboratori.

A tal fine, la struttura, attraverso strutture dedicate particolarmente qualificate, attua 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 delle 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;
- l'implementazione di strutture di primo intervento a livello di sede;
- l'accurata selezione e la vigilanza nei riguardi dei partner.

Costituisce elemento di rischio alla sicurezza degli ambienti di lavoro – ed è contrastato dalla struttura – l'uso di sostanze alcoliche e/o stupefacenti (o di sostanze di analogo effetto), nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro nonché la prestazione lavorativa resa sotto gli effetti e/o i postumi dell'uso delle medesime sostanze.



## 5. Effettività – Modalità di attuazione del Codice Etico

### 5.1 Organo di Vigilanza

Presso la struttura è istituito un Organo di Vigilanza, con continuità di azione e dotato di requisiti di professionalità e indipendenza, cui è attribuito il compito di assicurare l'effettiva attuazione del Codice Etico.

Più in particolare, l'Organo di Vigilanza:

- ordina l'attività istruttoria con riferimento alle segnalazioni ricevute, avvalendosi dell'ausilio delle competenti funzioni aziendali;
- completata l'istruttoria, comunica al Responsabile delle Risorse Umane la tipologia di segnalazione ricevuta e l'esito degli accertamenti svolti, essendone poi a sua volta informato in merito alla eventuale sanzione erogata;
- assicura la divulgazione del Codice Etico e dei suoi aggiornamenti;

### 5.2 Flussi informativi

Le segnalazioni di possibili violazioni del Codice Etico devono essere effettuate tempestivamente da ciascun esponente, dipendente o collaboratore della struttura che riscontri comportamenti in violazione del Codice stesso con le modalità di seguito indicate.

### 5.3 Istruttoria

Nei casi di violazioni del Codice Etico non rimesse all'Organo di Vigilanza relative al personale dipendente, l'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Codice Etico al soggetto interessato e delle controdeduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7, L. n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori), oltre che nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro, ovvero della normativa applicabile – se diversa – dall'Unità Organizzativa periferica di riferimento.

La Direzione Risorse Umane, pertanto, verifica che la contestazione sia stata effettuata nel rispetto delle disposizioni e della normativa indicate nel capoverso che precede.

I segnalanti sono garantiti rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, essendo altresì assicurato l'anonimato e la riservatezza dei fatti segnalati.

L'esito dell'istruttoria svolta dalla Direzione delle Risorse Umane è comunicato al Direttore delle Risorse Umane per le eventuali e conseguenti determinazioni.

È in facoltà del Direttore delle Risorse Umane proporre eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati.

Nei casi di violazione del Codice Etico da parte degli Organi Sociali non rimesse all'Organo di Vigilanza, la Direzione delle Risorse umane, sentito l'interessato, riferisce degli esiti dell'istruttoria all'organo di appartenenza per le eventuali e conseguenti determinazioni che questo riterrà di adottare.

È in facoltà degli Organi Sociali proporre eventuali integrazioni all'istruttoria svolta, che dovrà essere espletata nei termini prefissati. Nei casi di violazione del Codice Etico da parte di fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori, l'Organo di Vigilanza dovrà comunicare l'esito dell'istruttoria alla Funzione Aziendale competente.

## 5.4 Sistema sanzionatorio

La violazione del Codice Etico comporta l'applicazione delle sanzioni di seguito illustrate.

## 5.5 Personale dipendente

Fermo il rispetto della contrattazione collettiva per le violazioni del contratto di lavoro dipendente, delle procedure previste dall'art. 7, L. n. 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori) nonché di eventuali normative speciali applicabili, qualora il comportamento del dipendente configuri violazione del Codice Etico, allo stesso potranno essere comminate le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato:

- richiamo scritto (fino a un massimo di tre volte);
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni lavorativi;
- licenziamento, qualora le violazioni al presente Codice Etico, per la loro gravità, configurino altresì giustificato motivo soggettivo e/o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro.
- Le sanzioni al personale dipendente sono comminate dal Direttore delle Risorse Umane, sentito il Presidente della struttura.

### 5.5.1 Organi Sociali

Qualora il comportamento di un componente degli Organi Sociali configuri violazione del Codice Etico, tale comportamento sarà oggetto di valutazione da parte dell'Organo di appartenenza.

Nel caso in cui la violazione sia attribuita ad un membro dell'Organo di Vigilanza deve altresì esserne data tempestiva comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Qualora la violazione accertata dagli Organi di appartenenza possa determinare la revoca di uno o più dei componenti degli Organi Sociali, il Consigliere più anziano convoca l'Assemblea per le successive determinazioni ai sensi di legge e dello Statuto.

### 5.5.2 Fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori

Qualunque violazione da parte dei fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori del Codice Etico dovrà essere contestata agli stessi dalla Funzione Aziendale competente e costituirà il presupposto, nei casi più gravi, per l'attivazione della clausola di risoluzione del relativo contratto. Tale clausola risolutiva espressa è inserita in ogni contratto con i fornitori, appaltatori, affidatari e collaboratori della struttura.

Nei casi meno gravi sarà possibile effettuare richiami scritti.