		RIFERIMENTO: CODICE ETICO	
DATA EM: 10 maggio 2020	DATA AGG: 10 maggio 2020	INDICE DI REVISIONE: 00	N° PAGINA: 1/5
REV 00 PRIMA EMISSIONE			

CODICE ETICO

Con il presente Codice Etico, la **LANDRA** si pone l'obiettivo primario di soddisfare nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative delle parti interessate, mirando a raccomandare e a promuovere un elevato livello di professionalità e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che l'Azienda intende promuovere.

Il comportamento individuale e collettivo dei dipendenti e collaboratori dell'Azienda deve perciò essere in sintonia con le politiche aziendali e deve tradursi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto della normativa vigente seguendo gli standard di comportamento individuati dal Codice Etico.

LANDRA assume anche una ferma opposizione alla corruzione nell'esercizio delle proprie attività assicurando la massima lealtà in ogni rapporto sia interno sia esterno, garantendo fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti, anche in assenza di prova scritta e agendo con senso di responsabilità e in completa buona fede in ogni attività o decisione.

PRINCIPI GENERALI

LANDRA nello svolgimento della propria attività, si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte di tutti i Destinatari (Dipendenti, Fornitori, Collaboratori esterni).


L'Azienda svolge i propri compiti nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione e ogni pratica illegale. L'Azienda conferma il proprio deciso rifiuto ad ogni rapporto con organizzazioni criminali o mafiose o con soggetti che fanno ricorso a comportamenti contrari alla legge.

L'Azienda non tollera richieste, pressioni o minacce volte a ottenere comportamenti contrari alle leggi, ai regolamenti e a tutte le altre disposizioni normative di carattere cogente in vigore o alle convinzioni morali, religiose e politiche dei singoli soggetti e rifugge da ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute e d'integrità fisica, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche.

Attività e comportamenti di tutti i coinvolti devono, analogamente, rifiutare qualsiasi genere di discriminazione.

LANDRA riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti e un elemento chiave della sostenibilità, quindi si pone come obiettivo strategico quello di operare costantemente per la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, conseguentemente promuovendo presso tutti i dipendenti e i collaboratori esterni l'impegno all'osservanza dei detti principi con lo scopo di garantire condizioni di lavoro rispondenti alle disposizioni legislative vigenti e il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo per la tutela della sicurezza e della salute.

L'Azienda riconosce nella corretta applicazione della legislazione vigente e nel rispetto della normativa ad essa connessa, unitamente all'attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente che consentano la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti presso le loro strutture. Il puntuale rispetto di tutte le Procedure che regolano lo svolgimento delle attività

		RIFERIMENTO: CODICE ETICO	
DATA EM: 10 maggio 2020	DATA AGG: 10 maggio 2020	INDICE DI REVISIONE: 00	N° PAGINA: 2/5
REV 00 PRIMA EMISSIONE			

TRASPARENZA E CORRETTEZZA

Tutte le operazioni effettuate in nome, per conto e nell'interesse della **LANDRA** sono adeguatamente tracciate in modo tale da consentire sempre la ricostruzione del processo decisionale loro sottostante e l'individuazione dei soggetti che vi hanno concorso nonché di coloro i quali hanno effettuato le attività stesse, al fine di effettuare gli opportuni controlli in ordine alla liceità, coerenza e congruità dell'operazione stessa. Tutte le informazioni e i dati in possesso della **LANDRA** sono trattati nel rispetto della vigente normativa comunitaria sulla tutela dei dati e delle informazioni ed è fatto assoluto divieto di utilizzare e trattare informazioni e dati per finalità personali o, comunque, per finalità o con modalità diverse da quelle consentite e autorizzate. È inoltre fatto obbligo di rispettare scrupolosamente le regole sulla tutela del mercato e della concorrenza, nell'ambito dei rapporti e delle relazioni intercorrenti. **LANDRA** garantisce a tutti i soggetti per qualsiasi ragione interessati alla sua attività un'informazione chiara, precisa, puntuale e trasparente e tale informazione è fornita dalle funzioni allo scopo preposte e a tal fine tutti i dipendenti interessati si impegnano a fornire dati veritieri ed esaustivi.

PRINCIPI DI LEALTÀ

Il rapporto della **LANDRA** è improntato a lealtà, rispetto e fiducia reciproca, garantiti anche dall'impegno al pieno rispetto degli obblighi rispettivamente assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale nonché del contenuto del presente Codice Etico. Tutte le risorse aziendali non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di alcuno per il compimento di un atto di loro competenza, né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi. È fatto divieto di utilizzare informazioni o notizie acquisite nell'espletamento delle proprie mansioni per qualsiasi fine estraneo a quello per cui si sono ricevute tali informazioni.


CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i Dipendenti devono evitare qualsiasi situazione che possa dar luogo a conflitti d'interesse, anche solo apparenti. Nei casi di conflitto, anche solo apparente, devono astenersi dall'assumere o dal concorrere ad assumere decisioni nonché dal compiere atti (anche di natura preliminare e/o preparatoria) che coinvolgano, direttamente o indirettamente, interessi propri e, per quanto è dato conoscere, del coniuge, di conviventi, di parenti o affini. Essi si astengono in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza e quando le decisioni coinvolgano direttamente interessi di società proprie o di appartenenza o con cui hanno rapporti commerciali.

RAPPORTI CON E TRA I DIPENDENTI

LANDRA riconosce che la motivazione e la professionalità del personale sono un fattore essenziale nel mantenimento della competitività e nel garantire la soddisfazione del cliente. I seguenti principi, conformemente alle **leggi nazionali**, alla **Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo** dell'ONU e alle **Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.)**, confermano l'importanza del rispetto per l'individuo, garantiscono equità di trattamento ed escludono qualsiasi forma di discriminazione.

LANDRA richiede che i propri dipendenti conoscano e osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e ne promuovano la conoscenza presso i neo-

		RIFERIMENTO: CODICE ETICO	
DATA EM: 10 maggio 2020	DATA AGG: 10 maggio 2020	INDICE DI REVISIONE: 00	N° PAGINA: 3/5
REV 00 PRIMA EMISSIONE			

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 ogni violazione del Codice Etico di cui vengano a conoscenza utilizzando, anche in forma anonima, la mail wb@landra.com.

Nessuna forma di ritorsione, né alcuna decisione sfavorevole o punitiva sarà avviata nei confronti di chi informi in buona fede di una sospetta violazione. Al contrario, **LANDRA** considererà infrazione disciplinare qualunque segnalazione infondata effettuata in mala fede al fine di nuocere colleghi e/o collaboratori.

Ai soggetti che provvederanno a segnalare asserite violazioni di disposizioni del presente Codice Etico è garantita la massima riservatezza, compatibilmente con le esigenze di accertamento della fondatezza dei fatti denunciati e, in ogni caso, la non sottoposizione ad azioni e/o comportamenti vessatori o discriminatori, diretti o indiretti, ad opera dei Destinatari del presente Codice Etico.

LANDRA pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine considera il criterio meritocratico, la competenza professionale, l'onestà e la correttezza di comportamento i fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

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

I dipendenti della **LANDRA** sono liberi di iscriversi a un sindacato conformemente alle leggi locali e alle regole delle diverse organizzazioni sindacali.

LANDRA riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione e delle pratiche locali in vigore. Quando si intraprendono negoziazioni con tali rappresentanti, le azioni e la condotta sono mirate a un approccio e a una relazione di tipo costruttivo.


LANDRA non impiega alcuna forma di lavoro forzato, lavoro obbligatorio o lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni.

RAPPORTI CON COLLABORATORI E CONSULENTI

LANDRA procede all'individuazione e alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio. Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico saranno considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

RAPPORTI CON I CLIENTI

LANDRA nel contatto con i clienti, impronta i relativi rapporti al rispetto, alla cortesia, alla disponibilità, alla serietà professionale, alla correttezza, alla chiarezza, all'imparzialità, alla trasparenza, attenendosi scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice Etico e alle Procedure/Regole e altrettanto richiedendo ai Dipendenti i quali sono tenuti a evitare qualunque situazione di conflitto d'interessi, rifuggendo altresì da arbitrarie

		RIFERIMENTO: CODICE ETICO	
DATA EM: 10 maggio 2020	DATA AGG: 10 maggio 2020	INDICE DI REVISIONE: 00	N° PAGINA: 4/5
REV 00 PRIMA EMISSIONE			

e ingiustificate discriminazioni ed ad accettare od offrire in maniera diretta o indiretta atti di cortesia commerciale, quali omaggi, pagamenti e benefici, solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi per sé o per l'Azienda in modo improprio.

RAPPORTO CON I FORNITORI

LANDRA si impegna a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile, come sopra definito.

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, **LANDRA** opera nel rispetto della normativa e dei principi del presente Codice Etico e delle Procedure/Regole adottate nel rispetto dei principi di lealtà e imparzialità cui si informa tutta l'attività allo scopo di garantire un mutuo e corretto vantaggio. Gli addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi e alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri d'imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto d'interesse (anche potenziale) e prontamente segnalando al datore di lavoro l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo gli standard morali e professionali.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale, i Destinatari aziendali autorizzati si atterrano a massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per l'azienda.

I rapporti con le Autorità di vigilanza e di controllo sono improntati sulla massima collaborazione, nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

È fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni delle citate Autorità.


PROVVEDIMENTI

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenziamento

		RIFERIMENTO: CODICE ETICO	
DATA EM: 10 maggio 2020	DATA AGG: 10 maggio 2020	INDICE DI REVISIONE: 00	N° PAGINA: 5/5
REV 00 PRIMA EMISSIONE			

per giusta causa o giustificato motivo); nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;

- giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, **LANDRA** si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.

Approvato dalla direzione

Marco Landra

Amministratore Delegato