

 <b>GRADITO</b> GLOBAL SERVICE SOLUTIONS	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	1/22
		Rev.	01

## CODICE ETICO



GRADITO ECONOMICA s.r.l.  
L'Amministratore Unico  
Grad. [signature]

Adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico del 29 DIC. 2020

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	2/22
		Rev.	01

## INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
2. ATTIVITÀ AZIENDALE.....	3
3. MISSION AZIENDALE .....	5
4. VALORI AZIENDALI.....	5
5. REGOLE DI CONDOTTA .....	9
6. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE .....	19
7. DISPOSIZIONI FINALI.....	21

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	3/22
		Rev.	01

## **1. INTRODUZIONE**

Il Codice etico raccoglie le più importanti regole di condotta della Società verso i soci, i lavoratori, gli enti statali e le organizzazioni pubbliche. In esso sono disciplinate le norme etiche di condotta che regolano i rapporti esterni, i conflitti di interessi, la tutela e il rispetto per l'ambiente e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché il mantenimento dei beni aziendali. Inoltre, nel codice etico vengono definiti i valori aziendali da cui dipendono la sua reputazione, competitività ed efficienza.

I principi di condotta ed etica aziendale definiti nel presente Codice sono obbligatori per tutti i lavoratori, dipendenti o collaboratori della Società, per i consulenti e i collaboratori esterni di Gradito Oleodinamica comunque denominati.

Il Codice etico costituisce una parte essenziale del sistema di governance aziendale e l'osservarne scrupolosamente i principi e le norme di comportamento, in primo luogo l'onestà e l'incorruttibilità, è condizione fondamentale per evitare alla Società rischi ingiustificati, sostenerne la crescita a lungo termine e promuoverne un continuo sviluppo.

Il presente Codice etico è approvato dall'Amministratore Unico che approva altresì ogni variazione e/o integrazione dello stesso, curandone la diffusione tempestiva verso i destinatari.

## **2. ATTIVITÀ AZIENDALE**

Gradito Oleodinamica Srl opera nel campo dei sistemi oleodinamici e sollevamenti industriali, avvalendosi di personale qualificato e specializzato per soddisfare le attività del core business.

Le attività operative svolte dall'Organizzazione sono le seguenti:

- Progettazione e servizi di ingegneria inerenti:
  - o impianti oleodinamici;
  - o strutture metalliche;
  - o macchine industriali.
- Costruzioni di impianti oleodinamici;
- Manutenzione di impianti oleodinamici;
- Manutenzione di impianti pneumatici
- Costruzione e manutenzione di tubazioni e carpenteria metallica
- Manutenzione elettrica su impianti e macchine elettriche in bassa tensione
- Noleggio a caldo di impianti di sollevamento – GRU
- Noleggio a caldo di mezzi di sollevamento – Carrelli elevatori e PLE

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	4/22
		Rev.	01

- Manutenzione di impianti, mezzi e apparecchi per il sollevamento e apparecchi per utilizzo in zone ATEX
- Lavorazione varie di officina
- Manutenzione bracci di scarico petroliere – depositi costieri
- Manutenzioni meccaniche su impianti, apparecchiature e macchine
- Manutenzione su ascensori e montacarichi
- Flushing (analisi carburanti e lubrificanti)
- Heavy Lifting (sollevamento pesante)

La gestione di tali attività è svolta nei seguenti ambienti:

- Sede operativa presso la Zona Industriale III Strada – 93012 Gela (CL);
- Cantieri temporanei mobili.

**La sede Operativa**, la cui struttura si estende su un totale di circa 5.000 mq, è così suddivisa:

- Uffici (90 mq);
- Area Manutenzione di impianti pneumatici (600 mq);
- Area Costruzione e manutenzione di impianti oleodinamici (700 mq);
- Area Costruzione, Installazione e Manutenzione di piping e carpenteria metallica (400 mq);
- Area Esterna (3.300 mq adibita a: parcheggio mezzi - verde – parcheggio auto).

Presso gli uffici si svolgono attività commerciali, di pianificazione delle attività, di approvvigionamento materiali ed amministrative.

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	5/22
		Rev.	01

### 3. MISSION AZIENDALE

La mission di Gradito Oleodinamica consiste nel realizzare e garantire un governo efficiente dell'uso delle risorse utilizzate, integrando la salvaguardia della risorsa stessa, il servizio per le persone, il rispetto dell'ambiente e la creazione di valore per i soci.

La Società, ben consapevole dell'importanza dell'apporto di tutti i propri collaboratori al raggiungimento della missione prefissata, si pone l'obiettivo di organizzare e valorizzare le proprie risorse umane garantendone le condizioni di massima sicurezza - nel rigoroso rispetto della legislazione vigente - e favorendo la massima comunicazione e collaborazione fra tutte le funzioni aziendali.

### 4. VALORI AZIENDALI

Il Codice Etico definisce i valori di riferimento di Gradito Oleodinamica che influenzano la reputazione della società sia al suo esterno che al suo interno; una buona reputazione della Società al suo esterno favorisce la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori. Mentre, al suo interno consente di creare un favorevole ambiente di lavoro e di prendere ed attuare decisioni senza frizioni, organizzando il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

I valori aziendali fondamentali della Società sono:

- Integrità della persona

I dipendenti costituiscono la principale risorsa di Gradito Oleodinamica. Tutto ciò che la Società realizza è opera di persone per le persone. La Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori. Perciò non sono tollerate richieste volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

I rapporti e i comportamenti dei Destinatari del Codice Etico di Gradito Oleodinamica devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza e reciproco rispetto, nonché essere aperti alla verifica e basati su informazioni corrette e complete.

- Sostenibilità

La Società intende svolgere le proprie attività nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile.

- Responsabilità sociale

Gradito Oleodinamico persegue una politica di responsabilità sociale in materia di lavoro, occupazione e relazioni industriali. La società è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	6/22
		Rev.	01

le proprie attività possono avere sull'ambiente e sulle condizioni economiche e sociali del territorio nel quale opera.

La Società si adopera per confermare e migliorare la propria immagine e reputazione sociale valutando anche l'accoglimento o meno di richieste di contributi limitatamente a quelle provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico.

- Lealtà e fedeltà

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei destinatari. I rapporti fra i destinatari e fra questi ultimi e i terzi devono essere improntati alla massima lealtà, che consiste nella fedeltà alla parola data e ai patti, nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale e nell'applicazione di un atteggiamento di completa buona fede in ogni attività o decisione. L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente, agente o collaboratore il divieto di:

- a) assumere occupazioni con rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi, senza la preventiva autorizzazione scritta di Gradito Oleodinamica;
- b) svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri d'ufficio.

- Principio di legalità

Nell'ambito delle sue attività e nella conduzione dei suoi affari Gradito Oleodinamica assume, come principi ispiratori, il rispetto della legge e delle normative dei paesi di riferimento, nonché delle norme interne, in un quadro di integrità, correttezza e riservatezza. Si propone inoltre di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto delle normative sulla concorrenza e di promuovere, in un'ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e funzionale utilizzo delle risorse. Gli scopi e gli interessi della Società non potranno mai essere perseguiti violando leggi e regolamenti vigenti o attivando comportamenti non in linea con il Codice Etico.

- Riservatezza

Le informazioni che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze che appartengono alla Società non devono essere acquisite, usate o comunicate se non dalle persone autorizzate, generalmente o specificatamente.

A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, sono considerate informazioni riservate: i progetti di lavoro, compresi i piani commerciali, industriali e strategici, le informazioni riguardo al know-how ed ai processi tecnologici, le operazioni finanziarie, le strategie operative, le

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	7/22
		Rev.	01

strategie di investimento e di disinvestimento, i risultati operativi, i dati relativi ai dipendenti e le liste di clienti, fornitori e collaboratori.

Inoltre, anche nel rispetto della legislazione a tutela della privacy, i Destinatari si devono impegnare a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne ogni uso improprio o non autorizzato.

Pertanto, salvo che non siano già di pubblico dominio, è vietato utilizzare, divulgare o comunicare senza una specifica autorizzazione e senza rispettare le procedure aziendali le conoscenze, le informazioni e i dati sopra citati per fini estranei allo svolgimento del proprio incarico o, comunque, per trarne un vantaggio personale o a favore di terzi.

- Rispetto della dignità della persona

La Società rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti aventi contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche o sindacali, religione, razza, nazionalità, età, sesso e orientamenti sessuali, stato di salute o qualsiasi altra caratteristica intima della persona in genere.

Gradito Oleodinamica condanna qualsiasi attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in stato di soggezione di qualsiasi individuo e riconosce l'importanza primaria della tutela dei minori e della repressione di ogni forma di lavoro minorile.

- Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La Società promuove condizioni e ambienti di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone e favoriscano partecipazione attiva, capacità di lavorare in team ed assunzione di responsabilità.

Gradito Oleodinamica riconosce nella corretta applicazione della legislazione vigente e nel rispetto della normativa tecnica ad essa connessa, unitamente all'attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, il mantenimento e il miglioramento di condizioni di lavoro e ambiente che consentano la tutela della sicurezza e salute dei dipendenti, dei collaboratori e dei terzi presenti in azienda. Nell'ambito della normativa vigente, la Società si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori.

In particolare la Società si impegna affinché:

- a) il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerato una priorità;

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	8/22
		Rev.	01

- b) i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali e le apparecchiature più adeguate e meno pericolose e tali da mitigare i rischi alla fonte;
- c) i rischi non evitabili siano correttamente valutati e idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive e individuali;
- d) l'informazione e formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
- e) sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- f) si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- g) l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui la Società opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, la Società destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente e il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

I lavoratori, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute ed igiene sui luoghi di lavoro.

Ogni Destinatario deve osservare le disposizioni legislative e interne finalizzate alla tutela della salute e sicurezza con particolare attenzione a titolo esemplificativo ma non esaustivo, a quanto previsto dal sistema UN ISO 45001 vigente in azienda ed esimente a valere sulla 231/2001.

- *Tutela ambientale*

Gradito Oleodinamica rispetta le leggi e i regolamenti vigenti in materia ambientale e contribuisce allo sviluppo sostenibile del territorio, anche attraverso l'uso delle migliori tecnologie disponibili, il costante monitoraggio dei processi aziendali e l'individuazione delle soluzioni industriali di minor impatto ambientale in termini di scelta dei materiali e risorse, imballaggio dei prodotti, ecc.

La Società considera l'ambiente un bene primario e ne promuove la tutela e il rispetto da parte di tutti i dipendenti o collaboratori a qualunque titolo, i clienti, i fornitori ed eventuali partners.

Le scelte societarie sono sempre orientate a garantire la maggior compatibilità possibile tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non limitandosi al semplice rispetto della normativa vigente, ma in ottica di sinergia sostenibile con il territorio, gli elementi naturali e la salute dei lavoratori.



	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	9/22
		Rev.	01

La società monitora gli impatti ambientali delle proprie attività, e ne ricerca sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e sostenibile.

La Società si impegna a condurre tutte le sue attività nel rispetto dei Principi della Sostenibilità Ambientale, agendo attraverso scelte concrete, caratterizzate dai seguenti principi guida:

- impegno diretto ad una costante riduzione dell’impatto delle attività produttive;
- attenzione alle esigenze di tutti gli stakeholder e delle comunità locali che ospitano l’attività aziendale;
- preparazione a cogliere gli stimoli di quei Clienti che fanno della Sostenibilità la propria strategia di sviluppo;
- preferenza verso i fornitori che dimostrano le prestazioni migliori in termini di Sostenibilità.

- Pari opportunità

Lo sviluppo professionale e la gestione dei dipendenti e collaboratori sono basati sul principio di pari opportunità. Il riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse dai destinatari costituiscono i criteri essenziali per gli avanzamenti di carriera e retributivi.

Gradito Oleodinamica si impegna a mettere a disposizione dei propri dipendenti e/o collaboratori a qualsiasi titolo adeguati strumenti ed opportunità di crescita professionale.

- Imparzialità e assenza di conflitti di interesse

I destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di Gradito Oleodinamica o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della società.

- Valorizzazione delle risorse umane

La Società, nel rispetto dell’integrità etica individuale, promuove e tutela la crescita professionale delle persone con lo scopo di accrescere la competenza professionale e le capacità lavorative di ognuno.

## **5. REGOLE DI CONDOTTA**

- Relazioni con i soci

Gradito Oleodinamica si adopera affinché le performances economiche, sociali ed ambientali siano tali da salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa.

La Società crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole e promuove la parità di informazione. In tale senso si adopera affinché

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	10/22
		Rev.	01

sia messa a disposizione dei soci tutta l'informazione disponibile finalizzata a consentire agli stessi soci di orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie.

Nelle assemblee non devono essere fornite dichiarazioni o informazioni o presentati atti o documenti falsi o non completi o comunque alterati nei loro contenuti allo scopo di indurre le assemblee ad approvare specifici argomenti all'ordine del giorno.

- Relazioni con i dipendenti

I dipendenti della Società costituiscono una risorsa indispensabile e basilare per Gradito Oleodinamica.

La Società rispetta e sostiene i diritti di tutti di dipendenti, indipendentemente dal genere, dalla nazione, religione o cultura e lavora per realizzare una reale parità tra di essi, offrendo loro uguali opportunità per realizzare il loro potenziale creativo e lavorativo.

In fase di selezione del lavoratore, dipendente o collaboratore, 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.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo dei dipendenti, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti e/o su considerazioni di merito (rendicontazione delle performance dei dipendenti) . L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. La valutazione, quando possibile, è effettuata in maniera allargata coinvolgendo i responsabili, l'Area Risorse Umane e i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, l'Area Risorse Umane opera per impedire forme di favoritismo 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).

Le politiche di gestione dei dipendenti sono rese disponibili attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale. La Società richiede ai propri dipendenti o collaboratori la massima professionalità e fornisce assistenza per aiutarli a sviluppare questa qualità.

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.

Il Codice mira a promuovere un ambiente in cui non sia tollerato alcun atto di corruzione.

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	11/22
		Rev.	01

I dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro. Non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Alla costituzione del rapporto di lavoro, la Società fornirà a ciascun neoassunto accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute e l'ambiente associati all'attività lavorativa.

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

Al fine di promuovere il raggiungimento degli obiettivi di efficacia ed efficienza fissati dalla Società, sono attivi meccanismi di incentivazione del personale tesi a premiare coloro i quali, nello svolgimento dei propri compiti, abbiano conseguito risultati operativi particolarmente positivi, distinguendosi per le apprezzabili caratteristiche individuali.

Gradito Oleodinamica remunera i propri dipendenti e collaboratori in base alla professionalità, al ruolo e ai risultati raggiunti, con l'obiettivo di mantenere un ambiente competitivo in costante confronto con il mercato in cui opera.

La corresponsione degli incentivi nei confronti dei dipendenti avviene in maniera proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La determinazione e gli aumenti di retribuzione dei dipendenti avvengono nell'osservanza dei principi etici e delle norme di legge e contrattuali vigenti, con modalità chiare ed eque.

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale. Gradito Oleodinamica si attiene, perciò, ai seguenti criteri:

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

Allo scopo di rispettare gli standard di etica aziendale della società, nei rapporti con i dipendenti devono essere rispettate le seguenti regole:

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	12/22
		Rev.	01

- Cercare di migliorare la qualità delle prestazioni lavorative, aumentare la produttività e l'efficienza nonché creare e mantenere un ambiente psicologico positivo all'interno della società;
- Lavorare al fine di creare un gruppo di lavoro unito per raggiungere gli obiettivi stabiliti;
- Puntare costantemente a migliorare la professionalità dei dipendenti utilizzando un sistema di formazione adeguato a diffondere le conoscenze professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- Diffondere i metodi di lavoro e le tecnologie all'avanguardia;
- Assicurare il coinvolgimento dei dipendenti nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

#### COMPORAMENTI DA NON TENERE MAI:

- Consentire discriminazioni contro altri dipendenti per ragioni di razza, etnia, confessione religiosa, genere, età, stato civile o preferenze politiche. Sono inammissibili le vessazioni di qualunque tipo, incluse le molestie sessuali;
  - Agevolare l'avanzamento di carriera a dipendenti della Società sulla base di legami familiari, amicizia o altri tipi di rapporti;
  - Utilizzare il proprio ruolo ufficiale e le proprie capacità per trarre benefici personali per la propria area ovvero per terzi;
  - Impiegare per fini personali le ore di lavoro - o quelle dei dipendenti - oppure i beni della Società affidati alla propria custodia.
- Rapporti con la Stampa

Le notizie che Gradito Oleodinamica fornisce ai mass-media dovranno essere accurate ed omogenee e dovranno essere divulgate dalle Aree a ciò delegate. I dipendenti e/o i collaboratori di Gradito Oleodinamica non possono fornire informazioni ai rappresentanti dei mass-media senza l'autorizzazione delle Aree competenti. I rapporti con la stampa devono essere tenuti solo da persone autorizzate a farlo nell'interesse della Società.

I dipendenti di Gradito Oleodinamica chiamati a fornire verso l'esterno qualsiasi tipo di notizie riguardanti obiettivi relativi alla Società in occasione di: partecipazione ai convegni, partecipazione pubblica a interventi, redazione di pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	13/22
		Rev.	01

l'autorizzazione dell'Area preposta ai rapporti con i media e del vertice aziendale, al fine di concordare i contenuti delle dichiarazioni/interventi in coerenza con le politiche aziendali e con i piani di sviluppo.

- Rapporti con gli enti statali, organizzazioni pubbliche e organizzazioni sindacali

La Società si impegna a costruire e mantenere rapporti di leale collaborazione con qualsiasi ente pubblico, ivi compresi con gli enti pubblici territoriali.

È vietata qualsiasi attività di natura politica all'interno della Società ovvero dell'orario lavorativo.

Gradito Oleodinamica non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né ai loro rappresentanti. La Società non rimborserà quei collaboratori che effettueranno tali contribuzioni per ragioni personali e sottoporrà a procedura disciplinare chi promette o effettua versamenti a carico di Gradito Oleodinamica. Detti versamenti verranno rimborsati dal dipendente. Scopo di tale indirizzo è la depoliticizzazione delle attività delle varie Funzioni.

Al fine di rispettare gli standard di etica aziendale della società nei rapporti con le autorità statali e le organizzazioni pubbliche e sindacali devono essere rispettate le seguenti regole:

- agevolare in ogni modo le operazioni delle autorità statali. Nel caso in cui si venga a conoscenza di violazioni delle norme nei rapporti con lo Stato e le autorità locali, segnalarlo al proprio immediato superiore e/o all'Organismo di Vigilanza;
- nei rapporti con i rappresentanti dello Stato e delle autorità locali, esprimere sempre e solo la posizione ufficiale e debitamente formulata della Società;
- seguire la procedura stabilita dalla Società per le visite ispettive dei pubblici funzionari.
- in caso s'intraprendano rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa anche la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale, con l'espresso divieto di porre in essere comportamenti che, per arrecare vantaggi alla Società, siano tali da integrare fattispecie di reato.

#### COMPORAMENTI DA NON TENERE MAI:

- interagire con le autorità statali laddove ciò non faccia parte delle proprie mansioni o non si disponga dell'autorizzazione per farlo;
- depistare gli agenti investigativi o gli altri funzionari delle autorità statali;

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	14/22
		Rev.	01

- nascondere, alterare o distruggere documenti, informazioni o scritture contabili che sono oggetto di indagine o che devono essere consegnati su richiesta di autorità statali;
- tentare di influenzare illecitamente in qualunque modo le decisioni delle autorità statali o dei loro rappresentanti;
- cercare di ostacolare, direttamente o indirettamente, la raccolta di informazioni, dati, testimonianze o documentazione da parte dei funzionari statali;
- offrire denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, direttamente, indirettamente o per il tramite di interposta persona. Esercitare illecite pressioni, promettere qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti o conviventi per indurre al compimento di qualsiasi atto contrario ai doveri di ufficio della P.A., posto in essere a vantaggio di Gradito Oleodinamica;
- promettere voti elettorali a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti o conviventi per indurre al compimento di qualsiasi atto contrario ai doveri di ufficio della P.A., posto in essere a vantaggio della Società;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati;
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolare i dati in esso contenuto al fine di ottenere un ingiusto profitto arrecando danno alla Pubblica Amministrazione;
- utilizzare le risorse della Società (ad esempio e-mail o telefono) per partecipare personalmente a attività di carattere politico o pubblico.

- Salute e Sicurezza sul lavoro

La Società si batte per garantire che i dipendenti abbiano condizioni di lavoro sicure e si impegna a offrire un livello di sicurezza tale da minimizzare il rischio di emergenze e incidenti ed essere in linea con l'attuale livello di sviluppo tecnico e tecnologico.

Gradito Oleodinamica ha creato e applicato con successo un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro certificato UN ISO 45001.

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	15/22
		Rev.	01

L'obbligo di Gradito Oleodinamica di garantire un livello elevato di sicurezza sul lavoro comporta anche che ciascun dipendente sul posto di lavoro sia cosciente dei potenziali rischi in tale ambito e deve essere preparato a reagire in caso di emergenza.

Al fine di mantenere gli standard di etica aziendale stabiliti dalla società in materia di sicurezza sul lavoro devono essere rispettate le seguenti regole:

- nello svolgimento del proprio lavoro, rispettare rigorosamente le norme statali e aziendali in materia di sicurezza sul lavoro;
- interrompere immediatamente qualunque lavoro laddove esso diventi non sicuro;
- evitare circostanze che potrebbero potenzialmente portare a situazioni di pericolo;
- nel caso in cui si venga a conoscenza o si assista a violazioni delle norme e dei requisiti in materia di salute e sicurezza da parte di un dipendente, mettere in guardia l'autore della violazione e segnalare immediatamente il fatto al proprio superiore;
- in caso di dubbi o domande, parlare con il proprio superiore e/o contattare l'Organismo di Vigilanza.

#### COMPORAMENTI DA NON TENERE MAI:

- conservare, utilizzare o distribuire alcool, narcotici e droghe illegali all'interno del perimetro della Società e nei locali di lavoro;
  - presentarsi al lavoro sotto l'influenza di alcool, narcotici o in cattive condizioni di salute in generale;
  - iniziare a lavorare senza avere ben chiari gli aspetti che incidono sui requisiti di sicurezza sul lavoro e le norme statali e aziendali che li disciplinano (inclusi quelli che spiegano cosa fare in caso di emergenza) legati alle attività da svolgere.
- Salvaguardia dell'Ambiente

La Società garantisce il rispetto integrale e incondizionato di tutte le norme per la salvaguardia dell'ambiente. Per quanto riguarda le questioni ambientali la Società è aperta al dialogo con l'opinione pubblica e con le altre parti interessate.

Per rispettare la condotta aziendale e gli standard etici fissati dalla società in materia di salvaguardia dell'ambiente devono essere rispettate le seguenti regole:

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	16/22
		Rev.	01

- osservare le norme statali e aziendali in materia di salvaguardia dell'ambiente e utilizzo razionale delle risorse naturali durante lo svolgimento delle proprie mansioni e assicurarsi che i colleghi e le altre parti che lavorano per conto della Società le rispettino;
- laddove, ai fini dell'assolvimento degli adempimenti in materia di tutela ambientale, sia necessario ricorrere all'intervento di soggetti autorizzati (smaltitori, trasportatori, etc.), questi ultimi devono essere scelti tra quelli in possesso dei più alti requisiti di affidabilità, professionalità ed eticità.
- interrompere o non iniziare lavori che si ritiene possano essere pericolosi o possano portare a violazioni degli standard ambientali e informare il proprio immediato superiore dei propri dubbi;
- nel caso in cui si venga a conoscenza di violazioni degli standard e delle norme ambientali, informare il proprio immediato superiore;
- nel caso in cui i propri tentativi per prevenire pericoli per la sicurezza ambientale non funzionino e la segnalazione alle parti sopra citate non abbia eliminato tali pericoli, informare l'Organismo di Vigilanza.

#### COMPORAMENTI DA NON TENERE MAI:

- Iniziare a lavorare senza avere ben chiari gli aspetti ambientali legati alle attività da svolgere e le norme statali e aziendali in tale ambito (inclusi quelli che spiegano cosa fare in caso di emergenza).
- Conflitti di interessi

Gli amministratori, i sindaci, procuratori, dipendenti ed i collaboratori devono evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare una distonia con le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza e gli eventuali interessi personali. Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre 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 amministratore della società, un sindaco, un procuratore, un dipendente o un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa, 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.

Per identificare e prevenire situazioni che potrebbero causare un conflitto di interessi all'interno della società, devono essere rispettate le seguenti regole:



	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	17/22
		Rev.	01

- evitare azioni che potrebbero incidere sulla propria capacità di prendere decisioni commerciali obiettive nell'interesse della Società. Ad esempio, non accettare regali (ad eccezione di regali piccoli e di poco valore che possano essere considerati come atti di cortesia commerciale), servizi e altri benefici da soggetti che hanno o cercano di instaurare rapporti commerciali con la Società;
- prima di candidarsi a svolgere ruoli negli organi direttivi di qualunque organizzazione i cui interessi potrebbero essere contrari a quelli della Società, è opportuno parlare con il proprio supervisore diretto e ottenere il suo permesso;
- nel caso in cui si venga a conoscenza di un conflitto di interessi tra la propria persona e la Società oppure laddove non si possa determinare univocamente l'esistenza di tale conflitto, contattare tempestivamente il proprio immediato superiore e/o l'Organismo di Vigilanza;
- nel caso in cui si venga a conoscenza di conflitti di interessi con un altro dipendente della Società, ricordare al proprio collega l'obbligo di informare la Società. In caso di rifiuto in tal senso, informare il proprio immediato superiore e/o l'Organismo di Vigilanza.
- fare in ogni caso riferimento al proprio diretto superiore e alla procedura aziendale di riferimento per la Gestione delle relazioni privilegiate e dei conflitti di interesse in presenza di conflitti anche solo potenziali.

#### COMPORAMENTI DA NON TENERE MAI:

- svolgere ulteriore lavoro non attinente o altra attività durante l'orario di lavoro, qualora tale attività abbia un effetto negativo sulle proprie prestazioni lavorative per la Società;
  - accettare prestiti o servizi da persone fisiche o giuridiche che hanno o stanno cercando di instaurare rapporti commerciali con la Società (non si applica alle organizzazioni che erogano tali prestiti o servizi nell'ambito della loro attività generale);
  - nascondere un conflitto di interessi e il motivo del suo insorgere.
- Mantenimento dei beni della società

I beni e le altre risorse della Società (di seguito "beni") costituiscono il fondamento della sua prosperità e del suo sviluppo a lungo termine. Essi includono beni immobili, informazioni riservate e ufficiali, proprietà intellettuale, liquidità e attrezzature date in uso ai dipendenti. Tutti i beni possono essere utilizzati solo a scopi aziendali nell'interesse della Società. Il mantenimento dei beni della Società e il loro utilizzo in maniera efficace e razionale costituiscono aspetti

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	18/22
		Rev.	01

importanti della politica di Gradito Oleodinamica in materia di rispetto degli obblighi dei soci e degli altri portatori di interessi. I dirigenti, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a proteggere da perdite, furto o utilizzo non autorizzato, illecito o inefficace i beni che vengono loro affidati.

Per proteggere i beni della società, inclusa la proprietà intellettuale le regole da seguire sono:

- proteggere le informazioni commerciali e tecniche che costituiscono la proprietà intellettuale della Società;
- prestare una particolare attenzione a non divulgare informazioni privilegiate e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni;
- le informazioni e/o qualunque altro genere di notizie, documenti dati, etc. che abbiano il carattere di riservatezza, poiché connesse agli atti ed alle operazioni proprie di ciascuna mansione o responsabilità, non devono essere divulgate, né usate, e tanto meno comunicate, senza specifica autorizzazione;
- utilizzare i beni della Società nella maniera più efficace possibile;
- nel caso in cui sia impossibile determinare inequivocabilmente se un collega sta utilizzando illegittimamente i beni della Società, è opportuno contattare il proprio immediato superiore e/o l'Organismo di Vigilanza;
- gestire con cura i beni della Società;
- studiare i documenti interni e rispettare le istruzioni in essi contenute sul modo corretto di gestire i beni della Società, incluse le apparecchiature;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- nel caso in cui un collega tenga comportamenti negligenti e dilapidatori con i beni e le proprietà della Società, qualora non sia sufficiente un richiamo a un atteggiamento di maggiore attenzione e responsabilità, informare il proprio immediato superiore dell'accaduto e/o l'Organismo di Vigilanza.

#### COMPORAMENTI DA NON TENERE MAI:

- utilizzare apparecchiature o dispositivi della Società per scopi personali;
- utilizzare i beni o le informazioni della Società oppure il proprio ufficio per guadagno personale o a beneficio di altri;

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	19/22
		Rev.	01

- inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, ricorrere a linguaggio di basso livello, esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi;
- introdursi abusivamente nei sistemi informatici o telematici protetti da misure di sicurezza;
- mantenersi nel sistema informatico contro la volontà, espressa o tacita, di chi ha il diritto di esclusione, violando le disposizioni, i limiti e i divieti posti dal titolare del sistema persistendo nella già avvenuta introduzione, inizialmente autorizzata o casuale;
- mettere a disposizione di altri apparecchiature, dispositivi o programmi informatici allo scopo illecito di danneggiare o interrompere il sistema informatico o telematico, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti ovvero favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento.

## **6. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE**

Il rispetto incondizionato delle disposizioni del presente Codice Etico da parte di tutti i dipendenti, degli Organi di Amministrazione, dell'Organo di Controllo nominato e dell'Organismo di Vigilanza, costituisce il caposaldo per la realizzazione con successo della missione di Gradito Oleodinamica e la chiave per garantire i valori aziendali della Società, proteggendo gli interessi di dipendenti, clienti e soci.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare ed accettare le eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice Etico, e di trasmettere i risultati all'Amministratore Unico.

La Società garantisce che non ci siano conseguenze negative per il dipendente diligente, ovvero per dell'Organo di Controllo, o per qualsiasi Stakeholder che segnali una violazione delle disposizioni del presente Codice Etico o che decide di porre fine a una violazione (inclusa la discriminazione e altre forme di persecuzione esercitate da chiunque). Gradito Oleodinamica non prende in considerazione segnalazioni anonime di violazioni delle disposizioni del presente Codice Etico, ma garantisce la riservatezza durante lo svolgimento delle indagini.

L'Organismo di Vigilanza di Gradito Oleodinamica agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

L'inosservanza degli obblighi prescritti dal presente Codice Etico potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, che verranno di volta in volta proposte dall'Organismo di Vigilanza all'Amministratore Unico

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale, per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione, sino al licenziamento, per comportamenti particolarmente gravi

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	20/22
		Rev.	01

e/o ripetuti per i dipendenti e/o i dirigenti. La risoluzione del contratto per i contratti di collaborazione.

Per eventuali sanzioni disciplinari a carico di dipendenti e collaboratori della Società, l'Amministratore Unico, su proposta dell'Organismo di Vigilanza, provvederà in merito, tenuto conto della gravità del comportamento illecito realizzato dal lavoratore, dipendente o collaboratore, in aderenza alle disposizioni di cui alla l. n. 300/1970 e di quanto stabilito dal contratto collettivo per ciò che concerne i dipendenti, alla legge in generale per ciò che riguarda i collaboratori.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, si chiederà l'inserimento di clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

In caso di violazione da parte dei dirigenti si provvederanno ad applicare le misure più idonee, in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti Industriali.

La Società, garantisce che – in ogni caso - la punizione sarà inflitta unicamente sulla base dell'esito di una valutazione obiettiva delle circostanze in cui è stata commessa la violazione, tenendo debito conto della sua gravità.

Le segnalazioni possono essere inviate con la seguente modalità:

- e-mail all'indirizzo: [odv@graditooleodinamica.it](mailto:odv@graditooleodinamica.it)
- lettera all'indirizzo: Zona Industriale, III strada - 93012, Gela (CL).

Al fine di garantire il rispetto incondizionato delle disposizioni del presente Codice Etico devono essere applicate le seguenti regole:

- conoscere e rispettare le norme del Codice Etico;
- i dirigenti devono dare l'esempio e avere un comportamento corretto, dimostrare di attenersi alle disposizioni del presente Codice Etico e l'importanza di rispettarle;
- nel caso in cui una delle disposizioni del Codice Etico non sia chiara o sorgano dubbi rispetto alle misure da adottare in una specifica situazione, parlare con il proprio immediato superiore e/o con l'Organismo di Vigilanza;
- nel caso in cui si disponga di informazioni credibili su una violazione del presente Codice Etico, seguire la procedura di seguito indicata:
  1. segnalare l'inammissibilità della violazione delle disposizioni del presente Codice Etico al trasgressore e chiedere di porre fine alle azioni indicate;
  2. se le azioni indicate al punto precedente non funzionano, informare il proprio immediato superiore della violazione commessa dal trasgressore;
  3. laddove il proprio immediato superiore sia coinvolto nella violazione, non impedisca che le azioni in questione vengano commesse o non sia in grado di fare ciò, informare l'Organismo di Vigilanza della violazione delle disposizioni del presente Codice Etico di persona.

	<b>CODICE ETICO</b>	Cod. doc.	CE
		Pag.	21/22
		Rev.	01

- In tutti i casi, inclusi quelli non disciplinati da disposizioni normative locali o che comportano più opzioni comportamentali, rispettare le disposizioni del presente Codice Etico, agire secondo buona fede e onestamente, tenendo conto del modo in cui le proprie azioni influenzeranno le operazioni e la reputazione della Società.

#### COMPORAMENTI DA NON TENERE MAI:

- avere un atteggiamento denigratorio nei confronti del rispetto delle disposizioni del Codice Etico;
- ostacolare il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico da parte di ciascun dipendente e collaboratore, dell'Organo di Controllo e dell'Organismo di Vigilanza;
- nascondere informazioni su una violazione commessa o pianificata del presente Codice Etico;
- agire senza consultarsi con il proprio superiore, laddove non si sia certi che le proprie azioni siano conformi alle disposizioni del Codice Etico;
- non agire nel caso in cui si venga a conoscenza di una violazione, commessa o pianificata, delle disposizioni del presente Codice Etico;
- fare un resoconto sulla presunta violazione, divulgando consapevolmente false informazioni.

### 7. DISPOSIZIONI FINALI

L'Organismo di Vigilanza si occupa di provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice.

Le modifiche dovranno essere approvate dall'Amministratore Unico.

L'Area Risorse Umane (HR) provvede ad informare tutti gli stakeholders interni ed esterni<sup>1</sup>, sui contenuti del presente Codice Etico, esso verrà affisso nell'albo degli avvisi della Società nonché pubblicato sul sito.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, la Direzione predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei dipendenti/collaboratori.

L'Organo di Controllo nominato, l'Organismo di Vigilanza, nonché ciascun dipendente e collaboratore, dovranno sottoscrivere per accettazione il Codice Etico al momento dell'accettazione della carica ovvero alla stipulazione del relativo contratto di collaborazione.

<sup>1</sup> Gli stakeholders interni sono i soci detentori di capitale di rischio e i dipendenti o il management non proprietario. Gli stakeholders esterni rappresentano tutti i soggetti che operano al di fuori della sfera aziendale, quali i fornitori, i clienti, i concorrenti, lo Stato.



**CODICE ETICO**

Cod. doc.	CE
Pag.	22/22
Rev.	01