SASIL S.R.L.

CODICE ETICO

DATA	MOTIVO	FIRMATO DAL LEGALE RAPPRESENTANTE
30.01.2014	ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA	
30.01.2015	REVISIONE ANNUALE 2015/00	
30.03.2016	REVISIONE ANNUALE 2016/00	
20.07.2016	REVISIONE PARZIALE 2016/01	
30.09.2017	REVISIONE ANNUALE 2017/00	
31.12.2019	REVISIONE ANNUALE 2019/00	
31.12.2020	REVISIONE ANNUALE 2020/00	
30.12.2022	REVISIONE ANNUALE 2022/00	
17.04.2025	REVISIONE ANNUALE 2025/00	

Tutti i documenti relativi al Codice Etico costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di SASIL S.R.L. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

SOMMARIO

1. PREMESSA 3
2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE 5
3. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO 6
4. PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI 7
5. REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI 7
5.1 Tutela e valorizzazione della Persona 7
5.2 Tutela della Salute e Sicurezza 9
5.3 Tutela dell'ambiente 9
5.4 Politica Anticorruzione 10
5.5 Politica di contrasto alla criminalità organizzata 11
5.6 Conflitto di Interessi 12
5.7 Tutela dei dati 12
5.8 Rapporti interni 13
5.9 Trasparenza della documentazione 15
5.10 Tutela della Libera Concorrenza 15
5.11 Tutela della Proprietà Intellettuale 16
5.12 Gestione dell'informazione e rapporti con i mass media 16
5.13 Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media 17
6. SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE 18

1. PREMESSA

SASIL S.R.L. opera nel Biellese Orientale nel settore minerario dal 1975, con miniere nei Comuni di Curino e Masserano ed uno stabilimento nel Comune di Brusnengo. SASIL S.R.L. è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento esercitata da MINERALI INDUSTRIALI S.R.L., società leader in Italia nel campo minerario.

L'attività di SASIL S.R.L. è indirizzata alla produzione di sabbie feldspatiche, sabbie silicee, sabbie di vetro lavate e feldspati per l'industria del vetro, della ceramica e dei sanitari, gestendo un ciclo di trattamento minerario completo: lavaggio, attrizione, macinazione, classificazione, essiccazione, separazione magnetica, recupero e filtrazione delle frazioni più fini.

Già dalla metà degli anni '80 SASIL S.R.L. ha dato avvio ad una politica di ripristini ambientali a tema delle proprie miniere esaurite; questo lavoro ha portato alla creazione di aree quali il "Laghetto Gabella", il "Parco Arcobaleno", il "Parco Aurora", l'"Area Nolizza".

Nel 1995 è iniziato il trattamento dei minerali di scarto del granito ornamentale della Valdossola, altrimenti destinati a discarica, per ricavarne prodotti utili per la fabbricazione di vetro, piastrelle, sanitari, fritte, smalti.

Nel 2005 l'evoluzione ha portato SASIL S.R.L. a trattare il rottame di vetro altrimenti destinato a discarica, con notevoli vantaggi ambientali e significativi risparmi energetici.

SASIL S.R.L. ha presentato tre progetti LIFE+, aventi per obiettivo la valorizzazione dei rifiuti a base vetrosa altrimenti destinati a discarica: MEIGLASS (per il trattamento del vetro da raccolta differenziata), NOVEDI (per il trattamento degli scarti di vetro industriale) e VALIRE (sistema di inertizzazione delle scorie dei termovalorizzatori) tutti approvati e cofinanziati.

Forte dell'esperienza maturata grazie a questi progetti, negli ultimi anni SASIL si è specializzata nel recupero degli scarti industriali di diversa provenienza su base vetro, mettendo a punto innovativi processi di trattamento che consentono risparmi di combustibili e di materiali cristallini presso le vetrerie, per una riduzione di CO_2 di 40.000 ton/anno.

Inoltre, l'approfondimento di questi progetti ha permesso a SASIL S.R.L. di dedicare un'attenzione particolare al risparmio energetico diretto ed indiretto, sviluppando prodotti unici quali, ad esempio, un sistema di trattamento del quarzo per ottenere una silice purissima utilizzata per produrre il vetro dei pannelli fotovoltaici di ultima generazione così ottenendo un guadagno.

Dal 1995 SASIL S.R.L. è dotata della certificazione ISO 9001, emblematica del percorso di sviluppo degli standard produttivi e di soddisfazione del cliente.

Nel 2010, inoltre, SASIL S.R.L. ha ricevuto l'attestato di eccellenza da Confindustria e nel 2013 ha ottenuto il certificato Certiquality attestante la conformità del Sistema di Gestione adottato al Regolamento UE n. 1179/2012 "recante i criteri che determinano quando i rottami di vetro cessano di essere considerati rifiuti".

Nel 2020 l'ente ha ottenuto la certificazione FPC del processo di produzione del calcestruzzo.

SASIL S.R.L. nello svolgere le proprie attività, applica, rispetta ed esorta al rispetto dei principi etico-comportamentali espressi nel presente Codice Etico e al rispetto di tutte le procedure previste dal Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs. 231/01 di cui la Società si è dotata e a cui si aggiungono quelle già adottate dalla società in conformità alle norme UNI EN ISO 9001 "Sistemi di Gestione della Qualità".

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono attribuite al presente Codice Etico (d'ora in avanti "Codice") le seguenti funzioni:

- di **legittimazione**: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità di SASIL S.R.L. nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con la società e viceversa;
- **cognitiva**: il Codice consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- di **incentivo**: il Codice contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione di SASIL S.R.L. ed il rapporto di fiducia con i soggetti che entrano in contatto con la SASIL S.R.L. stessa.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (d'ora in avanti "Codice") sono rivolti e devono essere conosciuti da parte di tutte le funzioni aziendali, dipendenti, collaboratori e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con SASIL S.R.L. (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, agenti commerciali, fornitori, clienti, etc…, d'ora in avanti **Terzi**).

Pertanto, il Codice viene diffuso a tutti coloro che intrattengono rapporti con la società mediante pubblicazione sul sito web aziendale, ovvero in altra forma comunque idonea: tutti coloro che intrattengono rapporti con SASIL S.R.L., accettano quanto previsto nel presente Codice e si impegnano al suo rispetto.

Tutte le funzioni aziendali, dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di:

- conoscere e divulgare i principi ed i valori contenuti nel presente Codice;
- operare secondo le norme etico-comportamentali individuate dal Codice sia nell'esercizio delle proprie mansioni che nei rapporti con l'esterno, astenendosi da comportamenti contrari ad esse;
- vigilare sulla corretta e continua applicazione del Codice ad ogni livello aziendale, collaborando con le Autorità aziendali competenti alla verifica ed al controllo dello stesso.

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società hanno l'obbligo di tenere una condotta rispettosa dei canoni di legalità, correttezza e buona fede nel rispetto delle regole etico-comportamentali del presente Codice.

3. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice viene approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è oggetto di revisione ed aggiornamento a cura dello stesso.

4. PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI

Tutte le attività lavorative di quanti operano per SASIL S.R.L. devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza, anche al fine di tutelare l'immagine della Società.

Nello svolgimento delle proprie attività, occorre rispettare i seguenti principi etico-comportamentali:

- Legalità, ovvero rispetto delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni vigenti nell'ordinamento italiano e/o vigenti nei Paesi esteri presso cui SASIL S.R.L. si trova ad operare;
- Uguaglianza, ovvero uniformità di trattamento, prescindendo da differenze di età, di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali, economiche e sociali;
- Onestà e Correttezza, ovvero rispetto dei principi di integrità morale, di giustizia e di rettitudine, astenendosi dal compiere azioni riprovevoli, o che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- Imparzialità, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- Trasparenza, ovvero piena ricostruibilità e facile individuazione di ogni attività in tutti i suoi passaggi, così che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- Riservatezza, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, nel rispetto alla normativa vigente in materia di privacy;
- Diligenza, ovvero assolvimento delle proprie mansioni in maniera assidua, precisa, attenta e accurata.

5. REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI

5.1 Tutela e valorizzazione della Persona

SASIL S.R.L. si impegna a valorizzare le capacità e le competenze del personale, mettendo a disposizione dello stesso idonei strumenti di formazione, aggiornamento e crescita professionale.

In particolare, SASIL S.R.L.:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- considera la conformità legislativa e il miglioramento continuo principi etici fondamentali;
- assicura che i processi di selezione, gestione e formazione siano basati su valutazioni di professionalità e merito, vietando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta[1], in ragione del sesso, della lingua, della razza, della religione, delle opinioni politiche e delle condizioni personali e sociali nel rispetto della normativa in materia di Pari Opportunità tra uomo e donna, nonché delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (*International Labour Organization*);
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza;
- richiede ai responsabili ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione;
- si impegna ad evitare e condanna ogni forma di mobbing verticale e/o orizzontale.

È vietato ogni tipo di attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in schiavitù di qualsiasi individuo, nonché ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.

---

[1] Ai sensi dell'art. 25 D.lgs. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" costituisce ***discriminazione diretta*** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
Si ha, invece, ***discriminazione indiretta*** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
In ogni caso, costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

5.2 Tutela della Salute e Sicurezza

SASIL S.R.L. garantisce le migliori condizioni concretamente possibili di salute e sicurezza negli ambienti lavorativi a tutela dell'incolumità di tutti coloro che frequentano i locali aziendali, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione nazionale ed europea di settore vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro ruolo preminente nel perseguimento della *Mission* Aziendale.

A tal fine SASIL S.R.L. diffonde e promuove la cultura della salute e della sicurezza attraverso momenti formativi ed informativi, definisce ruoli e competenze ed emana procedure interne di cui pretende il rispetto.

SASIL S.R.L. garantisce il rispetto:

- delle norme di cui al D.Lgs. 9/4/08 n. 81 e successive modifiche e integrazioni, nonché della normativa di settore applicabile, tra cui il D.Lgs. 624/96;
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida UNI-INAIL;
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida UNI EN ISO 45001:2018.

Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

5.3 Tutela dell'ambiente

SASIL S.R.L. attua una filosofia eco-responsabile volta a garantire le migliori condizioni concretamente possibili di tutela e rispetto dell'ambiente, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione ambientale nazionale ed europea vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e dell'ambiente un ruolo preminente nel perseguimento della Mission Aziendale.

SASIL S.R.L. promuove il rispetto dell'ambiente, quale bene primario e risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile, prevenendo ogni forma di inquinamento (es. ambientale, acustico, idrico, ecc.), valutando gli impatti

ambientali di ogni processo produttivo, limitando l'impatto ambientale delle proprie attività anche mediante l'impiego di mezzi e tecnologie che non danneggino l'ambiente e la sua biodiversità, nonché definendo ruoli e competenze ed emanando procedure interne di cui pretende il rispetto.

SASIL S.R.L. garantisce il rispetto:

- delle norme di cui al D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 e successive modifiche e integrazioni, nonché della normativa di settore applicabile;
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida UNI EN ISO 14001:2015.

Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di tutela ambientale, raccolta differenziata di rifiuti e riciclo di materiale riutilizzabile, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia dell'ambiente.

5.4 Politica Anticorruzione

SASIL S.R.L. intrattiene e gestisce i rapporti con i soggetti pubblici e privati nel rispetto della normativa vigente, dei principi fissati nel presente Codice e delle procedure interne.

I contatti con i soggetti pubblici e privati devono essere tenuti con correttezza e trasparenza in modo tale da evitare ogni comportamento volto, anche solo potenzialmente, ad influenzarne le decisioni.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte altrui o accordarsi in tal senso o anche solo a sensibilizzare in un determinato senso i Terzi, pubblici o privati.

Sono unicamente consentite dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali o internazionali che sposino il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi sociali non preventivamente adibiti a tale scopo: solo SASIL S.R.L. ha il potere di stanziare le relative finanze.

Parimenti, è fatto divieto a tutti coloro che operano per la Società di ricevere (o accettare la promessa) di dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzarne le scelte o anche solo a sensibilizzarli in un determinato senso.

Inoltre, è fatto divieto di:

- appropriarsi di denaro o di altra cosa mobilie altrui di cui si ha la disponibilità o il possesso per ragione del proprio ufficio o servizio;
- ricevere o ritenere indebitamente denaro od altra utilità, per sé o per un terzo, giovandosi dell'errore altrui;
- procurare intenzionalmente a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arrecare ad altri un danno ingiusto nello svolgimento delle proprie funzioni o del proprio servizio, mediante comportamenti posti in essere in violazione di specifiche regole di condotta espressamente previste dalla legge o da atti aventi forza di legge e dalle quali non residuino margini di discrezionalità ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto.

SASIL S.R.L. si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti. In particolare, le sponsorizzazioni di eventi, manifestazioni, meeting e simili iniziative potranno essere effettuati solo se conformi alla legge ed ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità, nonché alle procedure interne adottate da SASIL S.R.L..

SASIL S.R.L. può riconoscere contributi e liberalità a favore di soggetti con finalità sociali, morali, scientifiche e culturali, astenendosi qualora si ravvisino possibili conflitti di interessi di ordine personale o aziendale.

5.5 Politica di contrasto alla criminalità organizzata

SASIL SRL condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

SASIL SRL si impegna a verificare i requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (fornitori, consulenti, appaltatori, etc.), anche eventualmente verificando la presenza delle imprese nella W*hite list* di riferimento.

In ogni caso nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

5.6 Conflitto di Interessi

Tutti coloro che operano per SASIL S.R.L. devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale o di terzi a quelli della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse di SASIL S.R.L..

Nessuna funzione aziendale può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di società concorrente né prestare la propria attività professionale a favore della concorrenza, salvo espressa autorizzazione da parte della Società.

Nessuna funzione aziendale può strumentalizzare la propria posizione per realizzare interessi contrastanti con quelli di SASIL S.R.L. ovvero utilizzare – a vantaggio proprio o di Terzi - informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività lavorativa in contrasto con gli interessi di SASIL S.R.L..

5.7 Tutela dei dati

Per dato personale si intende qualsiasi informazione che identifichi o renda identificabile, direttamente o indirettamente, una persona fisica o altra informazione relativa alle sue caratteristiche, abitudini, stile di vita, relazioni personali, stato di salute, situazione economica, etc.

SASIL S.R.L. tutela i dati personali di tutti coloro che entrano in contatto con la stessa, evitando ogni uso improprio di tali informazioni e rispettando le disposizioni normative in tema di privacy e quelle previste dalle procedure interne aziendali.

SASIL S.R.L. informa gli interessati circa il soggetto che effettuerà il trattamento dei dati e le modalità e le finalità del trattamento, garantendo che lo stesso avvenga per i soli scopi - determinati, espliciti e legittimi – indicati nel pieno rispetto dei criteri di liceità e correttezza del trattamento.

SASIL S.R.L. garantisce l'utilizzo di sistemi informatici e di software che riducano al minimo l'utilizzo di dati personali e identificativi e – laddove possibile - garantisce l'utilizzo di altre modalità idonee a mantenere l'anonimato dell'interessato.

In ogni caso, i dati di cui SASIL S.R.L. viene a conoscenza sono conservati per il solo periodo di tempo strettamente necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e/o successivamente trattati e sono custoditi mediante apposite misure di sicurezza idonee a ridurre al minimo il rischio di distruzione, perdita, accesso non autorizzato e trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

5.8 Rapporti interni

Tutto il personale (apicale e sottoposto) è tenuto alla piena collaborazione reciproca, al fine di perseguire la *Mission* aziendale e ad un esercizio equilibrato, equo, prudente e non discriminatorio dei poteri loro conferiti nel rispetto delle rispettive mansioni.

a. Soggetti Apicali

I soggetti apicali non devono abusare della propria posizione e devono astenersi dal porre in essere qualsivoglia condotta vessatoria e/o intimidatoria nei confronti dei dipendenti.

Gli organi sociali di SASIL S.R.L., nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice Etico, ispirando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno dei Consiglieri e del Presidente è la conduzione responsabile della società, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore.

Ai componenti gli organi sociali sono richiesti:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo informazioni corrette;

- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- la partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione degli obiettivi e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine, del prestigio e degli interessi di SASIL S.R.L. che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone di Consiglieri e Presidente anche successivamente alla cessazione del rapporto con SASIL S.R.L.

b. Soggetti sottoposti

Ferme restando le prescrizioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ed in particolare quelle riferite alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale SASIL S.R.L. si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente o collaboratore di SASIL S.R.L.:

- orienta il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- impronta la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- rispetta le direttive impartite dai soggetti apicali e rende note alle autorità aziendali competenti eventuali situazioni in contrasto con la normativa vigente e/o con i principi di cui al presente Codice;

- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice Etico, nella consapevolezza delle responsabilità di cui l'azienda richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- assume, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività;
- mantiene la massima trasparenza verso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i dipendenti si impegnano alla solidarietà reciproca così da favorire la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale.

5.9 Trasparenza della documentazione

SASIL S.R.L. si impegna a redigere e diffondere documenti aziendali nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e trasparenza.

È vietato qualsiasi comportamento atto ad impedire o ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o revisione della documentazione aziendale.

SASIL S.R.L. si impegna a conservare la documentazione relativa ad ogni operazione posta in essere (aziendale, contabile, etc.), in modo da consentire in ogni momento la ricostruibilità dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che l'hanno autorizzata ed eseguita.

5.10 Tutela della Libera Concorrenza

SASIL S.R.L. riconosce la concorrenza leale come elemento fondamentale per la sua crescita, per un costante miglioramento aziendale e per la tutela della sua reputazione.

SASIL S.R.L. pretende il rispetto delle norme regolatrici del mercato evitando e vietando pratiche scorrette tali da falsare la regolare competizione commerciale.

SASIL S.R.L. assicura una condotta leale e improntata alla buona fede, censurando – a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- pratiche di boicottaggio, vendite sottocosto, storno di dipendenti, sottrazione e utilizzazione degli altrui segreti aziendali, illecita interferenza con gli altrui sistemi di distribuzione, concorrenza parassitaria nonché ogni altra intesa con i concorrenti atta a stabilire o controllare i prezzi o le politiche di vendita ovvero ad interferire nella libera distribuzione dei prodotti;
- tutte le pratiche ambigue, scorrette, ingannevoli o sleali, indipendentemente dal fatto che violino la normativa vigente in materia;
- ogni forma di accaparramento, avvicinamento della clientela e conclusione di affari in violazione della normativa di settore e del presente Codice Etico.

5.11 Tutela della Proprietà Intellettuale

Tutte le idee, i dati, le informazioni generati da SASIL S.R.L., eventuali brevetti, marchi e copyright di proprietà di SASIL S.R.L. vengono tutelati nel rispetto della normativa vigente in materia.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di SASIL S.R.L. sono tenuti a mantenere la massima riservatezza e segretezza e a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, know-how, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

5.12 Gestione dell'informazione e rapporti con i mass media

SASIL S.R.L. si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno avvengano nel rispetto dei principi di verità, correttezza e trasparenza.

SASIL S.R.L. si impegna a gestire i rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, nel rispetto delle procedure operative interne ed individuando soggetti all'uopo autorizzati.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte dei mass-media ricevuta dal personale di SASIL S.R.L., deve essere comunicata al soggetto/funzione aziendale a ciò espressamente adibito, che avrà cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela della proprietà intellettuale.

5.13 Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media

Nella gestione dei propri account personali sui social network, ciascuno è tenuto a:

- mantenere un comportamento idoneo a non creare discredito alla società;
- utilizzare un linguaggio che rispetti i limiti della contenenza sostanziale e formale, riportando fatti in modo veritieri e mediante l'utilizzo di espressioni o termini non offensivi o ingiuriosi;
- osservare il massimo riserbo su argomenti o notizie la cui divulgazione potrebbe recare pregiudizio o nocumento alla sicurezza, propria o dei colleghi ed all'immagine della società; è vietato divulgare informazioni riservate (quali ad esempio corrispondenza interna, informazioni di terze parti o informazioni su attività lavorative di cui si è a conoscenza in ragione della propria mansione);
- rispettare i limiti imposti dalla legge con particolare, ma non esclusivo riferimento alla normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali.

Nell'utilizzo dei device aziendali, occorre adottare misure che garantiscano la custodia e la sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software in uso.

6. SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE

In ossequio al D.Lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC, la Società si è dotata di un canale interno di segnalazione Whistleblowing ed ha adottato la relativa Procedura Segnalazioni Whistleblowing (cui si fa rinvio), volta – tra il resto – a disciplinare le modalità di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte.

L'Ufficio Whistleblowing è l'unico destinatario competente alla ricezione delle segnalazioni medesime, ed agisce sulla base della relativa Procedura Segnalazioni Whistleblowing, la quale disciplina altresì le modalità di coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nel caso di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte.

Nel caso di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte, l'Organismo di vigilanza interviene sulla base di quanto previsto dal MOG231 (che prevede altresì apposito sistema disciplinare) e dalla Procedura Segnalazioni Whistleblowing.