

# CODICE ETICO

*In conformità alla Prassi di Riferimento*

**UNI/PdR 125:2022**

LANCAR



## Indice generale

### Allegati del sistema di UNI/PdR 125:2022– Codice Etico

1.	<b>INTRODUZIONE</b>
2.	<b>DESTINATARI</b>
3.	<b>PRINCIPI</b>
4.	<b>PERSONE</b>
5.	<b>ATTUAZIONE, DIFFUSIONE, CONTROLLO, SEGNALAZIONI</b>

## 1 INTRODUZIONE

La Direzione di Lancar ha deliberato l'adozione di un codice interno di comportamento (Codice Etico e delle Pari Opportunità) che regola il complesso di responsabilità, doveri e diritti che la Società assume nei confronti degli interlocutori o portatori di interessi con i quali quotidianamente interagisce nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

Lancar è consapevole che l'autorevolezza di un'azienda si riconosce, oltre che dalla competenza dei suoi collaboratori e dall'alta qualità del servizio fornito alla clientela, anche dall'attenzione posta alle esigenze dell'intera collettività.

I principi che da sempre ispirano il lavoro di questa Società vengono raccolti formalmente in un Codice Etico nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme che regolano la convivenza nei Paesi in cui operiamo e valorizzando le persone.

Questo Codice Etico rappresenta quindi un elemento distintivo e identificativo nei confronti della collettività, la cui conoscenza e condivisione costituiscono il fondamento della nostra attività.

Lancar crede fermamente che ogni attività debba essere svolta eticamente, riconoscendosi nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."

Il Codice Etico intende indirizzare la condotta dell'azienda alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti di quelle categorie di individui, gruppi ed istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dall'attività della nostra società.

Si richiede pertanto un impegno personale al rispetto delle leggi, all'onestà, alla lealtà verso la Società e alla trasparenza.

Lancar si impegna a diffondere il Codice presso tutti i destinatari dello stesso ed a controllare periodicamente il rispetto delle norme del Codice.

## 2 DESTINATARI

Il presente Codice Etico illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività di Lancar e le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività nei rapporti tra il personale dipendente, sia all'esterno nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, i clienti e i partner commerciali.

L'insieme dei principi e dei valori espressi nel Codice, deve ispirare l'attività di tutti coloro che operano ed in particolare i seguenti destinatari:

- i componenti della Direzione, che si ispirano ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi della Società;
- i dirigenti, i dipendenti e i collaboratori, i fornitori, che adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

## 3 PRINCIPI

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, e lealtà.

### LEGALITÀ

Lancar opera nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice.

Tutti i Destinatari sono pertanto tenuti a osservare ogni normativa applicabile e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative, anche avvalendosi delle opportunità formative offerte da Lancar.

### CORRETTEZZA, LEALTA' E COLLABORAZIONE

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere indefettibile per tutti i Destinatari.

I Destinatari del presente Codice Etico devono svolgere la propria attività nel rispetto dei principi indicati. Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti che risultino coinvolti nelle attività lavorative e professionali. La Società si impegna pertanto ad agire in modo equo ed imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con i quali entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale dei diversi interlocutori.

Nello svolgimento della propria attività i Destinatari sono tenuti a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere (salvo oggetti di modico valore) e, in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi a terzi in modo improprio.

A loro volta, i Destinatari non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia commerciale autorizzati dalla Società) in connessione con l'attività da essi prestata a beneficio di Lancar.

L'intrinseca convinzione di agire nell'interesse della Società non esonera i Destinatari dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del presente Codice.

### FEDELTA'

Lancar ha instaurato un rapporto di fiducia e fedeltà reciproca con ciascun Destinatario che opera per la sua azienda. Perciò, il rispetto delle norme del presente Codice Etico deve essere considerato da parte dei Destinatari come parte essenziale delle proprie obbligazioni sociali.

In particolare, con riguardo all'obbligo di fedeltà, è fatto divieto per i dipendenti di:

- a) avere rapporti di lavoro, incarichi di consulenza con terzi durante la persistenza del rapporto contrattuale, se questi sono incompatibili con le attività svolte per conto della Società, salvo che la Società li abbia autorizzati per iscritto;
- b) svolgere attività incompatibili con i propri doveri d'ufficio o comunque contrarie agli interessi della Società.

## RISPETTO DELLA PERSONA

Lancar ripudia ogni discriminazione riferita all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, al credo religioso e politico dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti o collaboratori e proibisce qualsiasi forma di molestia (psicologica, fisica, sessuale) nei confronti di amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, fornitori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

Lancar si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e adotta un sistema di gestione delle risorse umane che permette di offrire a tutto il personale, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

Lancar promuove la diversità di genere nei ruoli chiave e la parità di genere all'interno dell'azienda.

## 4 PERSONE

Lancar si adopera affinché venga offerta pari opportunità di lavoro e di sviluppo di carriera a tutti dipendenti e li aiuta ad esprimere al massimo le loro potenzialità attraverso la formazione e lo sviluppo. Il responsabile di ciascuna funzione deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti del ruolo e della mansione loro assegnata, evitando ogni forma di discriminazione per genere, razza, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, appartenenza sindacale o convinzioni politiche e/o personali.

### PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

Lancar si impegna affinché venga vietato, a norma dei principi contenuti nel Dlgs. 198/2006, qualsiasi atto, patto o 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; ugualmente nei casi di discriminazione indiretta, quando una disposizione, 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.

### DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Il divieto di discriminazione deve essere rispettato in tutti i momenti della vita lavorativa:

- Accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale
- Retribuzione
- Prestazione lavorativa e carriera
- Prestazioni previdenziali
- Causa matrimonio
- Gravidanza, maternità e allattamento.

### MOLESTIE

Non sono tollerate le molestie sessuali né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Ogni dipendente ha diritto al rispetto e alla dignità umana.

Tutti i comportamenti che potrebbero violare tali diritti, anche indirettamente, ed in particolare le forme di molestie e/o mobbing non sono assolutamente tollerate, né viene tollerato che il datore di lavoro possa avere un comportamento che rifletta una reazione sfavorevole ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

## SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione e la selezione del personale sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze di Lancar, con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei candidati.

Lancar si impegna a adottare ogni provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.

Il personale assunto, anche mediante l'attuazione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.

## GESTIONE DEL PERSONALE

Lancar tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a mantenere costanti le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo. Per ogni dipendente viene infatti stabilito a inizio anno un adeguato piano di formazione, anche attraverso i contenuti messi e viene stabilito il piano di carriera che definisce obiettivi di impegno e risultato misurabili per ogni risorsa.

Lancar promuove la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda, fornendo strumenti partecipativi in grado di raccogliere l'opinione ed i suggerimenti dei lavoratori, garantendo la loro più ampia partecipazione. Questo principio si concretizza in riunioni periodiche, in cui i lavoratori condividono le attività svolte, le opportunità commerciali generate e i risultati raggiunti. L'occasione viene sfruttata anche per effettuare formazione, sia professionale che in tema di sicurezza.

Ferma restando la massima disponibilità e flessibilità da e nei confronti del personale dipendente, nessun lavoratore può essere obbligato a eseguire mansioni, prestazioni o favori non dovuti in base al proprio contratto di lavoro ed al proprio ruolo all'interno dell'azienda.

La Società si impegna fermamente a contrastare episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.

I rapporti tra dipendenti devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone.

## VALORE DELLA PERSONA

Lancar propugna un impiego delle risorse umane che rispetti e valorizzi le caratteristiche individuali, tuteli le diversità e si fondi principalmente sull'utilizzo del dialogo e dell'ascolto, nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

Tutti i Destinatari del presente Codice, nel perseguimento delle finalità aziendali, devono rispettare la dignità delle persone e la loro sfera privata. Molestie e offese di qualsiasi natura non sono infatti tollerate. Essi devono, inoltre, mantenere all'interno dell'azienda un clima di rispetto reciproco.

## IMPARZIALITA' E PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Nelle relazioni con i suoi interlocutori, interni ed esterni, la Società si impegna a evitare ogni discriminazione avente ad oggetto:

- età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, disabilità, lingua, etnia e nazionalità;
- convinzioni personali, politiche, filosofiche o religiose;
- eventuale adesione o meno ad un'associazione sindacale; eventuale ritiro dalla stessa.

## 5 ATTUAZIONE, DIFFUSIONE, CONTROLLO, SEGNALAZIONI

Lancar si impegna a far rispettare le norme del Codice Etico ed effettuerà attività di vigilanza e monitoraggio sulla sua attuazione.

In particolare:

- sarà controllata costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte di tutti i destinatari, anche accogliendo eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- verranno analizzati e corretti i comportamenti contrastanti con il Codice Etico;
- verranno predisposti piani di diffusione del Codice.

### COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE

Lancar si impegna a far rispettare il Codice attraverso l'istituzione di un COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico, che ha la responsabilità di:

- assicurare la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico;
- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso l'accoglimento di eventuali segnalazioni e suggerimenti;
- segnalare alla Direzione le eventuali violazioni del Codice da parte del personale al fine di adottare i necessari provvedimenti;
- effettuare una funzione consultiva nel corso di eventuali procedimenti disciplinari sugli argomenti del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito all'eventuale revisione delle politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- verificare periodicamente l'efficacia del Codice Etico e proporre, ove necessario, una sua revisione.

### CONTROLLO, SEGNALAZIONE E VIOLAZIONE

Lancar incoraggia i dipendenti a chiedere chiarimenti direttamente al COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE in ogni situazione inerente al Codice Etico in cui essi possano essere in dubbio su quale sia il comportamento più appropriato. È obbligatorio rispettare i principi contenuti nel presente Codice.

Al fine di ottenere permettere una segnalazione anonima in caso di violazione e per ottenere un coinvolgimento sempre maggiore di tutto il personale è stato sviluppato un apposito strumento per permettere al personale di comunicare: in appositi punti dell'azienda sono predisposti dei raccoglitori con moduli liberi a disposizione per chiunque. Con regolarità il Responsabile del Sistema provvede a svuotare questi raccoglitori, ad esaminare la modulistica raccolta ed a distribuirla alle funzioni destinatarie

Tutti gli amministratori, membri del comitato per la Parità Di Genere, i dirigenti, dipendenti e collaboratori possono segnalare, per iscritto e in forma anonima o non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al comitato per la Parità Di Genere di Lancar, che:

- effettua un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- richiede e verifica l'applicazione delle eventuali azioni correttive o preventive ritenute necessarie;
- agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione;
- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Il rispetto delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte delle obbligazioni contrattuali previste per gli amministratori, i membri del comitato per la Parità Di Genere, i dirigenti, dipendenti e collaboratori di Lancar ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.