



CODICE ETICO

Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01



LAV.IN S.r.l.

Via f.lli Cervi, 77
30023 Concordia Sagittaria (VE)

Versione Attuale

Revisione 04 del 25.10.2025

Aggiornamento generale

Approvato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione

Sig. Giovanni Furlanis

Firma _____

Tabella delle revisioni

Rev. 03 - 25.10.2024	Aggiornamento Whistleblowing (cfr. D.lgs 24/2023).
Rev. 02 - 10.04.2021	Aggiornamento generale
Rev. 01 - 28.02.2020	Introduzione delle Misure applicabili ai sensi della Legge n. 179/17 - Whistleblowing
Rev. 00 - 19.04.2019	Prima emissione
Revisione	Note alla revisione

CODICE ETICO

Sommario

1.	VISIONE GENERALE	4
2.	PROFILO AZIENDALE.....	4
3.	LA VISIONE ETICA.....	5
4.	PRINCIPI GENERALI.....	5
4.1	Destinatari	5
4.2	Impegni di LAV.IN.....	6
4.3	Obblighi per tutti i dipendenti	6
4.4	Ulteriori obblighi per i Responsabili delle Unità e Funzioni aziendali.	7
4.5	Valenza del Codice nei confronti di terzi	7
4.6	Organi di riferimento	7
4.7	Valore contrattuale del Codice	7
5.	COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI	8
5.1	Gestione degli affari in generale.....	8
5.2	Regali, omaggi e altre utilità	8
5.3	Conflitto di interessi	8
5.4	Rapporti con i Fornitori	9
5.5	Rapporti con i Clienti	10
5.6	Uso corretto dei beni aziendali	10
6.	RAPPORTI CON SOGGETTI ESTERNI.....	11
6.1	Rapporti con le Istituzioni Pubbliche.....	11
6.2	Rapporti con i mass media	11
7.	RISERVATEZZA	11
8.	LE POLITICHE DEL PERSONALE	12
8.1	Gestione e sviluppo delle risorse umane.....	12
8.2	Rispetto dei colleghi	13
8.3	Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti.....	13
8.4	Fumo	13
9.	LA TRASPARENZA DELL'INFORMATIVA CONTABILE E I CONTROLLI INTERNI	14
9.1	Informativa contabile	14
9.2	Controlli interni.....	14
9.3	Antiriciclaggio e antiterrorismo	14
10.	SEGNALAZIONE DI ILLECITI / WHISTLEBOWING.....	14

1. VISIONE GENERALE

I tempi attuali sono caratterizzati da grandi cambiamenti, sia dovuti alla globalizzazione dei sistemi economico-finanziari, sia dovuti a situazioni socio-politiche caratterizzate da mobilità sociale e pluralismo culturale, linguistico e religioso, sia infine favoriti da un sistema informativo che mette in rete in tempo reale una massa imponente di informazioni, tra le quali è sempre più difficile dipanare ciò che può essere utile in quanto vero e affidabile, da ciò che può risultare inutile o addirittura dannoso.

Il sistema delle imprese deve affrontare sfide inaudite e globali, che mettono a dura prova la capacità di innovazione e di adeguamento delle strutture organizzative, tra le quali il Fattore Umano si contraddistingue per la sua centralità, ma anche per elementi di fragilità. La dimensione lavorativa diventa quindi un terreno sul quale si misurano le capacità delle singole persone e delle aziende stesse di "stare nella competizione globale", mantenendo un'identità societaria efficiente e produttiva, ispirata ai valori profondi della collaborazione tra tutti e della solidarietà.

In questo ambito e tempo impegnativo e stimolante LAV.IN S.r.l. decide di fare un ulteriore "salto di qualità" etica, organizzativa e gestionale dandosi il "modello 231".

2. PROFILO AZIENDALE

LAV.IN S.r.l. (di seguito **LAV.IN**) è un'azienda specializzata nella lavorazione dell'acciaio; nasce dall'esperienza di giovani dinamici, con la voglia di ricercare e sviluppare nuove tecnologie, di progettare nuove idee, creare prodotti di qualità e attuare soluzioni per le esigenze di produzioni su misura.

Nel 2002 entra nel mercato italiano con la produzione di cappe d'aspirazione e accessori per la cucina, attualmente grazie all'impegno e alla competenza tecnica siamo in grado di sviluppare progetti su specifica richiesta e avere una vasta gamma di cappe di produzione propria, sviluppare progetti su specifica richiesta, su disegno e avere sempre nuovi modelli in linea alle tendenze estetiche e funzionali del mercato.

Nel tempo siamo stati particolarmente soddisfatti dei risultati ottenuti, in un mercato in continua evoluzione ed alla continua ricerca del rapporto qualità/prezzo.

L'investimento in personale qualificato, impianti con tecnologie avanzate, migliorano sempre di più i processi produttivi, garantendo qualità e velocità di esecuzione dei prodotti.

LAV.IN, inoltre, produce, commercializza e vende componenti per l'industria meccanica leggera, particolari in acciaio inossidabile e particolari coibentati per l'industria della refrigerazione.

Negli anni, il successo di **LAV.IN** e l'accresciuto volume di lavoro portano ad una serie di ampliamenti nella superficie dell'area produttiva e nell'organico, che conta oggi 130 dipendenti fra uffici e comparto produttivo

È del biennio 2015-2016 l'acquisto di tre macchine ad alta tecnologia per la lavorazione della lamiera, una prima per il taglio laser a fibra ottica, una seconda per operazioni combinate di taglio e punzonatura e infine la terza, una pannellatrice con avanzate funzioni di pressopiegatura.

Il business odierno è costituito in maggioranza dalla produzione conto terzi, e in parte dalla progettazione di cappe di aspirazione a marchio proprio, in forza di un'esperienza di oltre 15 anni, della competenza del reparto di disegno tecnico e progettazione e della capacità di portare avanti nella nostra sede numerosi tipi di lavorazione, anche assai complicati.

3. LA VISIONE ETICA

La Visione etica condivisa e propugnata da **LAV.IN** è improntata alla coniugazione di finalità che concorrono in modo armonico al miglioramento dei risultati aziendali e al raggiungimento degli obiettivi, sia dei clienti e dei fornitori, sia dei propri collaboratori, con il fine di conseguire i migliori risultati economici e commerciali: un business per un fine di miglioramento dei risultati aziendali e delle condizioni di vita e di lavoro di tutti i collaboratori e per la coesione sociale del territorio.

L'Etica che qui si propone, dunque è rispettosa di tutti i soggetti co-interessati al business aziendale, senza prevaricazioni e privilegi di alcun genere.

Tutte le attività di **LAV.IN** devono essere pertanto svolte nell'osservanza della legge, in un quadro di concorrenza industriale e commerciale leale, improntata ad onestà, integrità, correttezza e buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei clienti, dei fornitori, dei dipendenti, dei partner commerciali e finanziari, e delle collettività in cui **LAV.IN** è presente con le proprie attività. Tutti coloro che lavorano in **LAV.IN**, senza distinzioni o eccezioni, sono impegnati ad osservare e a fare osservare tali principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio di **LAV.IN** può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi. Per la complessità delle situazioni a livello internazionale in cui **LAV.IN** si trova ad operare, è importante definire con chiarezza l'insieme dei valori che riconosce, accetta e condivide, e l'insieme delle responsabilità che assume verso l'interno e verso l'esterno. Per questa ragione è stato predisposto il presente "Codice Etico" che racchiude un insieme di principi e regole la cui osservanza da parte dei destinatari è di fondamentale importanza per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione di **LAV.IN**.

Il **Codice Etico** si propone di improntare ai valori di **correttezza, equità, integrità, lealtà e rigore professionale** le operazioni, i comportamenti ed il modo di lavorare, sia nei rapporti interni a **LAV.IN**, sia nei rapporti con i soggetti esterni, ponendo al centro dell'attenzione il rispetto delle leggi e dei regolamenti dei Paesi in cui **LAV.IN** opera, nonché il rispetto delle procedure aziendali.

La proprietà di **LAV.IN** ha deciso di adottare il presente **Codice Etico**¹ al fine di sancire i precitati principi di etica e di trasparenza, nonché al fine di conciliare la ricerca della competitività con le esigenze di una corretta concorrenza. **LAV.IN** vigilerà con attenzione sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, e intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

4. PRINCIPI GENERALI

4.1 Destinatari

Vengono di seguito denominati "Destinatari" i soggetti cui si applicano le norme del presente Codice Etico, individuati negli Amministratori e nei componenti degli organi sociali Soci di **LAV.IN**, in tutto il personale dipendente, e in tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società rapporti e relazioni, o, comunque, operano per perseguirne i fini e gli obiettivi.

L'attività svolta da **LAV.IN** è uniformata ai principi di correttezza e trasparenza. A tal fine, le operazioni tra i vari soggetti aziendali, rispettano criteri di correttezza sostanziale e procedurale, secondo prestabiliti principi di comportamento per la loro effettuazione, adeguatamente portati a conoscenza del mercato.

¹ Il Codice Etico costituisce altresì il primo presidio su cui si fonda il Modello Organizzativo adottato dalla Società in base alle previsioni del D.Lgs. 231/2001 (responsabilità amministrativa degli enti per fatti costituenti reato), di cui è parte integrante. Al fine di dare la più ampia divulgazione possibile del suo contenuto il presente Codice Etico è pubblicato anche sul sito aziendale www.lav-in.it

CODICE ETICO

Compete in primo luogo alla Direzione Aziendale dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, e rafforzando la fiducia, la coesione, il senso di appartenenza e lo spirito di gruppo.

I dipendenti di **LAV.IN**, nell'ambito del dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dal presente Codice.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti di **LAV.IN** nello svolgimento della propria attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, e alla chiarezza e verità nei riscontri contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Ciascun dipendente deve fornire apporti lavorativi adeguati alle responsabilità assegnate e alla professionalità riconosciuta, e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine di **LAV.IN**.

Ciascun Destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione ed a segnalarne eventuali carenze alla competente funzione di riferimento.

Per la piena osservanza del **Codice Etico**, ciascun dipendente, qualora venga a conoscenza di situazioni che, effettivamente o potenzialmente, possono rappresentare una rilevante violazione del Codice Etico, deve darne tempestiva segnalazione, al proprio diretto superiore e/o a uno degli Organi di riferimento di cui al successivo punto 4.6 7 ovvero utilizzare il canale whistleblowing di cui al paragrafo 10

4.2 Impegni di LAV.IN

LAV.IN assicura, anche attraverso la designazione di specifiche funzioni ("Organi di riferimento"):

- ✓ la massima diffusione del Codice presso i Destinatari;
- ✓ l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice stesso;
- ✓ lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice;
- ✓ la valutazione dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- ✓ che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle norme di riferimento.

4.3 Obblighi per tutti i dipendenti

Ad ogni dipendente viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice e delle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione. I dipendenti di **LAV.IN** hanno l'obbligo di:

- ✓ astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- ✓ rivolgersi ai propri superiori o al Servizio Risorse Umane o utilizzando il canale whistleblowing in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- ✓ riferire tempestivamente al proprio superiore o al Servizio Risorse Umane o utilizzando il canale whistleblowing qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni, nonché qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- ✓ nei casi di presunte violazioni di particolare gravità, è fatto obbligo al dipendente di indirizzare la segnalazione direttamente alla Direzione.

4.4 Ulteriori obblighi per i Responsabili delle Unità e Funzioni aziendali.

Ogni Responsabile di Unità/Funzione aziendale (taglio, piega, saldatura, assemblaggio ecc.) ha l'obbligo di:

- ✓ rappresentare con il proprio comportamento un **esempio** per i propri collaboratori e indirizzare gli stessi all'osservanza del Codice e delle procedure di riferimento;
- ✓ operare affinché i collaboratori comprendano che il rispetto delle norme del Codice, nonché delle procedure e delle norme di sicurezza, costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e del rapporto di lavoro nella sua dimensione etica;
- ✓ selezionare accuratamente, per quanto di propria competenza, collaboratori interni ed esterni al fine di evitare che vengano affidati incarichi a persone che non diano pieno affidamento sul proprio impegno ad osservare le norme del Codice e le procedure;
- ✓ adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione.

4.5 Valenza del Codice nei confronti di terzi

Tutti i dipendenti di **LAV.IN**, in ragione delle loro competenze, nell'ambito delle relazioni con soggetti esterni, nei confronti di questi, devono:

- ✓ informarli adeguatamente circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice;
- ✓ esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- ✓ adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne, in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

4.6 Organi di riferimento

Organi di riferimento per l'applicazione del Codice sono:

- ✓ la Direzione Generale (DGEN);
- ✓ il Servizio delle Risorse Umane (RU)
- ✓ l'organismo di Vigilanza con le modalità meglio descritte al paragrafo Whistleblowing (Odv).

con il compito di promuovere la conoscenza del Codice all'interno di **LAV.IN**, fornendo le necessarie spiegazioni e indirizzi formativi e, se necessario, assumere gli opportuni provvedimenti sanzionatori in caso di violazione del Codice, nonché di esaminare le notizie di possibili violazioni, promuovere le istruttorie e le verifiche più opportune.

4.7 Valore contrattuale del Codice

Il Codice costituisce parte integrante della normativa del rapporto di lavoro. L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi dei Dipendenti di **LAV.IN**.

La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare azioni per il risarcimento dei danni causati dalla stessa violazione. Per i Destinatari non dipendenti l'osservanza del Codice costituisce presupposto essenziale per la prosecuzione del rapporto professionale/collaborativo in essere con **LAV.IN**.

5. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE DEGLI AFFARI

5.1 Gestione degli affari in generale

Nei rapporti di affari **LAV.IN** si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

I dipendenti di **LAV.IN** e i collaboratori esterni che agiscono in nome o per conto dell'Azienda sono tenuti, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, a un comportamento eticamente fondato e rispettoso delle leggi, improntato ad un esplicito e cogente divieto di ricorrere a favoritismi illegittimi, operando con trasparenza, chiarezza, correttezza ed efficienza nei rapporti e nelle relazioni commerciali e promozionali.

I Destinatari sono tenuti altresì a un comportamento allineato alle politiche aziendali di **LAV.IN**, che mai possono tradursi, anche se finalizzate al perseguimento dell'oggetto sociale, in atti contrari alla legge, alla normativa vigente, ovvero alle procedure aziendali adottate con riferimento alle singole funzioni.

5.2 Regali, omaggi e altre utilità

Nei rapporti con i Clienti, i Fornitori e terzi in genere, non sono ammesse offerte di denaro, regali o benefici di indebiti vantaggi reali o apparenti di qualsivoglia natura (es. promesse di vantaggi economici, favori, raccomandazioni, promesse di offerte di lavoro, etc.). In ogni caso gli atti di cortesia commerciali sono consentiti purché di modico valore e, comunque, tali da non compromettere l'integrità e la reputazione, e da non influenzare l'autonomia di giudizio del Destinatario. Il Destinatario che riceva omaggi di qualsiasi natura e consistenza di valore, deve comunicarlo al suo diretto superiore o uno degli Organi di Riferimento di cui al punto 4.6.

5.3 Conflitto di interessi

I Destinatari (Soci, Direzione Generale, tutto il personale dipendente, e in tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la Società rapporti e relazioni, o, comunque, operano per perseguirne i fini e gli obiettivi) devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli di **LAV.IN** o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse dell'Azienda.

Qualora in capo al Destinatario si verifichi una situazione oggettiva di conflitto con gli interessi di **LAV.IN**, è necessario che il Destinatario lo comunichi immediatamente al suo superiore e/o ad uno degli Organi di Riferimento, e si astenga da ogni attività connessa alla situazione fonte del conflitto.

Nei rapporti tra **LAV.IN** e i terzi, i Destinatari devono agire secondo norme etiche e legali, con esplicito divieto di ricorrere a favoritismi illegittimi, pratiche collusive, di corruzione o di sollecitazione di vantaggi personali per sé o per altri.

È fatto obbligo di riferire tempestivamente al proprio superiore e/o ad uno degli Organi di Riferimento qualsiasi informazione che possa far presumere o presagire una situazione di potenziale conflitto di interessi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitti di interessi le seguenti situazioni:

- ✓ avere interessi economici e finanziari (possesso significativo di azioni, incarichi professionali etc.) anche attraverso familiari, con clienti, fornitori o concorrenti;
- ✓ svolgere attività lavorativa, anche da parte dei familiari, presso clienti, fornitori o concorrenti;
- ✓ accettare denaro, regali o favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono o intendono entrare in rapporti di affari con **LAV.IN**;
- ✓ utilizzare la propria posizione in azienda o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra gli interessi propri e quelli aziendali.

5.4 Rapporti con i Fornitori

I rapporti di LAV.IN con i Fornitori si fondano sui processi e i principi a cui fanno riferimento o che sono contenuti nella **Politica di Qualità, la Politica di Approvvigionamento Sostenibile** e il **Codice di Condotta dei Fornitori** allegato a quest'ultima.

I Fornitori sono tenuti sempre a operare in conformità alla normativa vigente e ai principi di rispetto dei diritti delle persone e di gestione responsabile degli aspetti ambientali.

Tali requisiti, che includono il rispetto delle convenzioni e raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), sono esplicitati nel Codice di Condotta dei Fornitori. Essi devono essere applicati secondo le disposizioni della Politica di Approvvigionamento Sostenibile e del Codice di Condotta stesso.

Tali requisiti devono essere garantiti in tutti i siti produttivi e mantenuti per tutta la durata del rapporto contrattuale. LAV.IN si riserva il diritto di effettuare audit e controlli sul rispetto del Codice Etico e del Codice di Condotta dei Fornitori secondo quanto disposto nella Politica di Approvvigionamento Sostenibile.

5.4.1. Rispetto dei diritti umani fondamentali (convenzione ILO)

In particolare, si devono perseguire i seguenti Standard circa i diritti umani per la responsabilità sociale ed etica nella Supply Chain LAV.IN S.r.l., anche in osservanza delle norme fondamentali della convenzione ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), definendo i requisiti minimi per tutti i fornitori. L'attuale versione costituisce parte fondamentale ed integrante di qualsiasi contratto di collaborazione con LAV.IN e di ogni relativo "protocollo".

Al fine di instaurare una corretta collaborazione e partnership, entrambe le parti si impegnano al rispetto degli standard dei diritti umani e dei principi etici di base così come alla conformità con le norme giuridiche vigenti negli Stati interessati. Si fa riferimento alle norme del lavoro dell'organizzazione nazionale del Lavoro (ILO), che hanno funzione di standard minimi:

Convenzione ILO-Artt.29 e109: *Niente lavoro forzato.*

Il lavoro forzato non viene tollerato. Prodotti derivanti da lavoro forzato non vengono accettati da LAV.IN e suoi fornitori. Il posto di lavoro deve essere di carattere volontario, intendendosi per tale anche il lavoro di persone in stato di detenzione.

Convenzione ILO Artt. 87 e 98: *Libertà di associazione – Negoziazione collettiva.*

Ogni lavoratore ha diritto a costituire una rappresentanza o ad aderire ad un'organizzazione sindacale. Deve essere favorita la possibilità di adesione a contratti collettivi di lavoro tra organizzazioni dei datori di lavoro e organizzazioni dei lavoratori. Rappresentanti dei lavoratori non possono essere esposti a discriminazioni.

Convenzione ILO Artt. 100 e 111: *Nessuna discriminazione.*

I lavoratori non possono essere sottoposti ad alcuna discriminazione sulla base del sesso, della razza, provenienza etnica o sociale, credo religioso o politico. Il salario deve essere parificato tra uomini e donne.

Convenzione ILO Artt. 138 e 182: *No lavoro minorile.*

Non si accetta il lavoro minorile. L'età minima per i dipendenti ed i lavoratori viene calcolata in base alle disposizioni di legge locali. Non si può scendere al di sotto dell'età minima dei 15 anni. Sono ammesse deroghe esclusivamente nell'ambito di un programma di formazione. La salute, lo sviluppo e la frequenza scolastica non possono venire pregiudicate.

Convenzione ILO Art. 131: *Pagamento salari adeguati.*

I salari devono essere sufficienti a garantire le necessità di base degli occupati e dei loro familiari, tenendo conto delle condizioni di vita locali.

Convenzione ILO Art. 155: *Tutela salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.*

Deve essere garantita la tutela della salute e della sicurezza nell'ambito delle disposizioni giuridiche e delle usanze del Paese. Ai collaboratori deve essere garantita una tutela adeguata. Devono essere garantite le misure per la prevenzione degli incidenti sul luogo

CODICE ETICO

di lavoro. I rischi di incidenti e malattie professionali devono essere ridotti al minimo. Il rispetto dei criteri sopra citati deve essere garantito per ogni sito produttivo, e deve essere certificato da società riconosciute a livello internazionale. Ciò prima dell'instaurarsi di relazioni commerciali e per tutta la durata del contratto senza interruzione.

LAV.IN si riserva il diritto di effettuare audits senza notifica preventiva o di incaricare aziende certificate alla loro esecuzione.

Il mancato rispetto del codice etico può comportare l'interruzione del rapporto di lavoro.

5.5 *Rapporti con i Clienti*

LAV.IN persegue il proprio successo sul mercato nazionale e internazionale, attraverso l'offerta di prodotti e servizi di alta qualità a condizioni competitive e nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza.

Ciascun Destinatario, nell'ambito dei rapporti con i Clienti e nel rispetto delle procedure interne, deve favorire la massima soddisfazione del Cliente, fornendo, tra l'altro, informazioni esaurienti ed accurate sui prodotti ed i servizi forniti, in modo da favorire scelte consapevoli.

5.6 *Uso corretto dei beni aziendali*

Ogni destinatario è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente gli Organi di Riferimento di eventuali minacce o eventi dannosi per **LAV.IN**.

In particolare ogni Destinatario deve:

- ✓ operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi;
- ✓ evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possono essere causa di danno o riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- ✓ ottenere le autorizzazioni necessarie nell'eventualità di un utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale.

La crescente dipendenza dalla tecnologia informatica richiede di assicurare la disponibilità, la sicurezza, l'integrità e la massima efficienza di questa particolare categoria di beni strumentali.

Ogni Destinatario è tenuto a:

- ✓ non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggi di qualità bassa o ad uno stile inadeguato, non esprimere commenti inappropriati o indesiderabili, che possano arrecare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- ✓ evitare lo *spamming* e le "catene di Sant'Antonio", che possano generare un traffico di dati/informazioni/processi all'interno della rete telematica aziendale, tale da ridurre sensibilmente l'efficienza della rete con impatti negativi sulla produttività;
- ✓ non navigare su siti internet in contrasto con normative e regolamenti e/o con contenuti indecorosi e/o offensivi (a titolo esemplificativo siti pedo-pornografici e simili);
- ✓ adottare scrupolosamente quanto previsto dalle norme aziendali in tema, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informativi;
- ✓ evitare di caricare sui sistemi aziendali dei software presi a prestito o non autorizzati, e non fare mai copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi.

LAV.IN vieta, in particolare, ogni utilizzo dei sistemi informatici che possa rappresentare violazione delle leggi vigenti (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo sul trattamento dei dati personali 679/2016), nonché comunque offesa alla libertà, all'integrità e alla dignità delle persone, specialmente ai minori.

L'utilizzo anche involontario di questi beni per qualunque fine al di fuori dell'attività aziendale può provocare seri danni (economici, di immagine, di competitività, etc.) alla Società, con l'aggravante che un uso improprio può comportare per la stessa Azienda potenziali sanzioni penali ed amministrative per eventuali illeciti, e configurare la necessità di intraprendere provvedimenti disciplinari nei confronti dei Destinatari.

6. RAPPORTI CON SOGGETTI ESTERNI

6.1 *Rapporti con le Istituzioni Pubbliche*

I rapporti con gli Enti e gli Organismi Pubblici, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali di **LAV.IN**, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate.

I rapporti devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, e tali da non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali pubblici con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti quali pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio sono consentiti, quando siano di modico valore e comunque tali da non poter essere interpretati da un terzo come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

In particolare, nei rapporti con Soggetti Pubblici per l'accesso a fondi agevolati, **LAV.IN**:

- ✓ rifiuta qualsiasi comportamento volto a conseguire il contributo in maniera indebita, con raggiri o omissioni di informazioni dovute;
- ✓ vieta di destinare il contributo ricevuto a finalità diverse da quelle per cui è stato erogato.

6.2 *Rapporti con i mass media*

I rapporti tra **LAV.IN** e i mass media spettano alle funzioni aziendali appositamente designate e devono essere svolti in coerenza con la politica e gli strumenti di comunicazione definiti.

Qualsiasi dipendente di **LAV.IN** che riceva una richiesta di intervista/rilascio di dichiarazioni riguardanti l'Azienda da parte di qualsiasi organo di stampa o comunicazione, è tenuto ad informare preventivamente la Direzione (DGEN) e con essa concordare sull'opportunità e i contenuti dell'intervista stessa.

7. RISERVATEZZA

7.1. *Protezione del segreto aziendale*

Le attività **LAV.IN** richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo delle persone di **LAV.IN** assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a **LAV.IN** e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore nell'organizzazione **LAV.IN**, nel rispetto delle procedure specifiche.

7.2. Tutela della privacy e Regolamento UE 679/2016

LAV.IN si impegna a proteggere le informazioni relative alle proprie Persone ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Come previsto dal Regolamento UE 679/2016, LAV.IN garantisce che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avviene nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati.

LAV.IN garantisce che il trattamento persegue i seguenti principi:

- a. **Liceità, correttezza e trasparenza** – ciò significa che i dati personali sono trattati in modo lecito, corretto e trasparente;
- b. **Limitazione delle finalità** – i dati sono acquisiti e trattati solo all'interno di procedure specifiche, inoltre sono conservati ed archiviati in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- c. **Minimizzazione dei dati** – sono acquisiti e trattati solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- d. **Esattezza** – esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati;
- e. **Limitazione della conservazione** – i dati saranno conservati per un periodo definito in relazione al tipo di trattamento;
- f. **Integrità e riservatezza** – LAV.IN si impegna ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

8. LE POLITICHE DEL PERSONALE

8.1 Gestione e sviluppo delle risorse umane.

Le Risorse Umane sono un fattore centrale e indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per il conseguimento degli obiettivi di LAV.IN.

LAV.IN si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun dipendente, affinché l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione nell'esecuzione e nel raggiungimento degli obiettivi contenuti nell'oggetto sociale e nella mansione propria.

LAV.IN offre a tutti i dipendenti le medesime opportunità di crescita professionale facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- ✓ adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a ogni dipendente;
- ✓ ricercare, selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza discriminazione di alcun genere;
- ✓ creare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche individuali non possano dare luogo a discriminazioni, e in nessun modo a fenomeni cosiddetti di mobbing. A tal fine attua tutte le iniziative per monitorare il clima aziendale, valorizzando gli indicatori acquisiti allo scopo di operare per un continuo miglioramento.

Ciascun Destinatario deve collaborare attivamente per mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

I Destinatari, inoltre, sono tenuti a riservare ai dati personali, di cui vengono a conoscenza durante il proprio lavoro, il trattamento più adeguato al fine di tutelare la riservatezza, l'immagine e la dignità delle persone.

CODICE ETICO

LAV.IN si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza del lavoro, sviluppando la sensibilità all'acquisizione di una piena consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, ed operando per salvaguardare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le attività aziendali devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione; la gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. LAV.IN si impegna anche a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

LAV.IN contrasta pertanto ogni comportamento o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

L'Azienda si adopera affinché, nell'ambito delle proprie attività, i diritti previsti dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo siano garantiti ovunque in cui opera.

LAV.IN, ovunque si trovi ad operare, rifiuta lo sfruttamento del lavoro minorile, promuove la tutela dei diritti del lavoratore, delle libertà sindacali e dei diritti di associazione.

Qualsiasi violazione delle disposizioni del presente articolo deve essere immediatamente comunicata alla Direzione delle Risorse Umane.

8.2 *Rispetto dei colleghi*

LAV.IN non ammette alcun tipo di molestia verso un collega, a partire da quelle sessuali, intendendo come tali: la subordinazione di prospettive retributive o di carriera all'accettazione di favori sessuali; non ammette altresì profferte di relazioni interpersonali private, proposte con insistenza, nonostante un espresso o evidente non gradimento della persona coinvolta, le quali siano percepite come disturbi o comunque elementi di turbamento.

8.3 *Abuso di sostanze alcoliche e stupefacenti*

LAV.IN ritiene indispensabile che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso dei principi morali e della sensibilità dei colleghi. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di violazione di tali connotazioni ambientali e comportamentali:

- ✓ prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- ✓ consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa. Tali comportamenti saranno opportunamente segnalati e sanzionati.

8.4 *Fumo*

LAV.IN, in considerazione della normativa vigente in materia, e della volontà di creare per i suoi dipendenti e per i visitatori un ambiente salutare e confortevole, ha previsto il divieto in via generale di fumare nei luoghi di lavoro salvo che nelle apposite aree.

9. LA TRASPARENZA DELL'INFORMATIVA CONTABILE E I CONTROLLI INTERNI

9.1 Informativa contabile

Tutte le attività e le azioni svolte ed effettuate dai Destinatari nell'ambito della propria attività lavorativa dovranno essere verificabili. La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza, completezza ed affidabilità della documentazione degli atti gestionali e delle relative registrazioni.

Ciascun Destinatario è tenuto a collaborare affinché gli atti della gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata e archiviata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, nonché la ricostruzione accurata dell'operazione. Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, alterazioni o trascuratezze dell'informativa e della documentazione di supporto, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore ovvero ad uno degli Organi di Riferimento richiamati al punto 4.6.

9.2 Controlli interni

È volontà di LAV.IN diffondere a tutti i livelli della propria organizzazione una cultura consapevole dell'importanza di un adeguato sistema di controllo interno.

In particolare, il sistema di controllo interno deve favorire il raggiungimento degli obiettivi aziendali e deve, pertanto, essere orientato al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi produttivi e gestionali.

Tutti i Destinatari, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Ognuno deve sentirsi custode responsabile dei beni aziendali, materiali e immateriali, che sono necessari all'attività svolta.

9.3 Antiriciclaggio e antiterrorismo

LAV.IN, nel rispetto della normativa vigente in materia, si adopera per prevenire l'utilizzo del proprio sistema economico - finanziario per finalità di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo (o di qualsiasi altra attività criminosa) da parte dei propri clienti, dei fornitori, dei dipendenti e delle controparti con cui si relaziona nello svolgimento delle proprie attività.

L'Azienda procede quindi a verificare con la massima diligenza le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, sui partner e consulenti, al fine di accertare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con loro rapporti d'affari. LAV.IN cura altresì che le operazioni di cui è parte non presentino, anche solo potenzialmente, il rischio di favorire il ricevimento o la sostituzione o l'impiego di denaro o beni derivanti da attività criminali.

10. SEGNALEZIONE DI ILLECITI / WHISTLEBOWING

Al fine di promuovere una cultura dell'etica e della legalità sui luoghi di lavoro, oltre che creare un clima di trasparenza, LAV.IN ha predisposto un canale di segnalazione di eventuali violazioni o presunti illeciti commessi da soggetti appartenenti all'organizzazione aziendale o che abbiano rapporti con essa, c.d. "whistleblowing". Accedendo al sito internet www.lav-in.it alla voce Whistleblowing, si potrà visionare la procedura per inviare le segnalazioni.

CODICE ETICO

Gli Informatori possono segnalare o divulgare violazioni o tentativi di occultamento di violazioni che si sono verificate o si sospetta si siano verificate in relazione a quanto segue ("Violazioni"):

- A) Reati e illeciti relativi, tra l'altro, ai seguenti comportamenti:
- Corruzione o traffico di influenze;
 - Riciclaggio di denaro, reati finanziari, fiscali e contabili;
 - Conflitti di interesse;
 - Tutela della vita privata e protezione dei dati personali;
 - Pratiche anticoncorrenziali;
 - Sanzioni commerciali, embarghi e controlli sulle esportazioni;
 - Sicurezza e conformità dei prodotti;
 - Salute pubblica;
 - Sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - Tutela dell'ambiente;
 - Protezione dei consumatori;
 - Evasione fiscale delle imprese;
 - Frode.
- B) Minaccia o pregiudizio per l'interesse pubblico;
- C) Condotte illecite e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o gravi violazioni del Modello Organizzativo 231 e del Codice etico di LAV.IN non coperte dalla direttiva o dalle leggi locali applicabili;
- D) Violazione delle leggi vigenti in materia di molestie morali o sessuali, discriminazione e violenza sul posto di lavoro;
- E) Mancato rispetto dei diritti umani;
- F) Violazione del principio di non ritorsione.

Gli Informatori possono segnalare violazioni che si sono già verificate o quando hanno il ragionevole sospetto che sia altamente probabile che si verifichino violazioni.

Fatti salvi i casi previsti dalla legislazione nazionale vigente, l'Informatore deve essere venuto a conoscenza di tali violazioni nell'ambito della propria attività professionale e, in ogni caso, deve averne avuto conoscenza personale.

È assicurata la massima tutela, riservatezza e protezione all'informatore/segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver debitamente segnalato una violazione in conformità alla Direttiva EU 2019/1937 e al D.Lgs. 24/2023.

Il presente canale di segnalazione riguarda esclusivamente le violazioni di cui alle normative sopra citate.

In ogni caso, l'anonimato è garantito fino a quando la riservatezza dell'identità sia opponibile di fronte alla legge.

La procedura Whistleblowing LAV.IN prevede l'invio delle segnalazioni mediante raccomandata al seguente indirizzo:

LAV.IN S.r.l. (whistleblowing)
Via F.lli Cervi n. 77,
30023 Concordia Sagittaria (VE)

