

ISEA VIAGGI - Codice di Condotta Aziendale

Introduzione

Dalla sua fondazione nel 1929, ISEA VIAGGI ha adottato prassi aziendali rette da integrità, onestà, correttezza e dal rispetto di tutte le leggi applicabili.

I dipendenti ISEA VIAGGI hanno sempre sostenuto e condiviso questo impegno nelle loro attività quotidiane e la reputazione rimane ancora oggi una delle principali risorse dell'azienda, nonostante le profonde trasformazioni del settore.

L'intenzione di questo Codice non è quella di coprire ogni situazione che si può. Il suo scopo è quello di servire come quadro di riferimento per la valutazione di tutte le attività. In caso di dubbio, i dipendenti vi troveranno delle indicazioni sul comportamento corretto da adottare in una determinata situazione, dato che ognuno di loro ha la responsabilità di "fare la cosa giusta" nell'interesse di tutti, responsabilità che non può essere delegata.

I dipendenti dovranno sempre basarsi sui seguenti principi:

- evitare qualsiasi condotta che potrebbe danneggiare o mettere a rischio l'azienda o la sua reputazione;
- comportarsi in modo legale ed onesto;
- anteporre gli interessi dell'azienda a quelli personali.

Ai fini di questo Codice, il termine "dipendenti" include i dipendenti, i soci e gli Amministratori.

Rispetto delle leggi, delle norme e dei regolamenti

ISEA VIAGGI e i suoi dipendenti sono vincolati dalla legge.

ISEA VIAGGI non si serve di lavoro minorile o forzato, né ha stipulato o stipula contratti con fornitori o subappaltatori che se ne servono.

Il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti in vigore non deve mai essere oggetto di compromessi. Inoltre, i dipendenti dovranno rispettare le norme e i regolamenti interni così come richiesto dalle circostanze.

Libertà di associazione

ISEA VIAGGI, come chiaramente espresso dalla nostra Costituzione e dallo Statuto dei lavoratori, garantisce la libertà di associazione sindacale, consentendo a tutti i propri lavoratori di organizzarsi in sindacati, svolgere attività di proselitismo ecc. ISEA VIAGGI garantisce altrettanto la libertà negativa, ossia consentire ai lavoratori di non aderire ad alcun sindacato o di cessare liberamente di farne parte. L'organizzazione godrà di libertà organizzativa (senza intrusioni), libertà di scegliere gli obiettivi e gli ambiti d'intervento (es. scegliere le categorie di lavoratori da rappresentare).

Conflitti di interesse

Faremo sempre in modo di favorire al massimo gli interessi della ISEA VIAGGI. Un conflitto di interessi si verifica quando gli interessi personali di un dipendente o gli interessi di un terzo entrano in conflitto con gli interessi della ISEA VIAGGI. In tale situazione, può essere difficile per

un dipendente comportarsi in modo totalmente conforme agli interessi della ISEA VIAGGI. I dipendenti dovranno cercare di evitare i conflitti di interessi, quando possibile.

Se si è verificato un conflitto di interessi o se un dipendente prevede che una situazione possa comportare o portare a un conflitto di interessi, dovrà segnalarlo in Direzione, in modo da risolvere la situazione in modo corretto e trasparente.

Cariche direttive ed altre attività esterne

Siamo orgogliosi della reputazione della ISEA VIAGGI e teniamo presenti gli interessi dell'Azienda anche nei nostri impegni e nelle nostre attività esterne. Non si dovranno svolgere attività al di fuori della ISEA VIAGGI se queste possono interferire con le responsabilità dei dipendenti nei confronti dell'azienda o se esse creano rischi per la reputazione della ISEA VIAGGI o possono in qualche modo entrare in conflitto con gli interessi della ISEA VIAGGI. Quando nutrono dubbi sulla liceità di un'attività, i dipendenti devono chiedere un parere in Direzione.

L'autorizzazione non sarà concessa se la posizione o l'attività potrebbero entrare in conflitto con gli interessi della ISEA VIAGGI o le responsabilità dei dipendenti.

Se non è l'azienda a chiedere di assumere una particolare posizione o di svolgere una certa attività, i dipendenti accetteranno attività o cariche esterne a loro proprio rischio e a loro spese, dedicandovi solo il tempo libero.

Membri della famiglia e parenti

L'assunzione e la carriera dei nostri collaboratori saranno basate su criteri di correttezza ed obiettività.

I parenti stretti e i partner dei dipendenti possono essere assunti come dipendenti o consulenti solo se la nomina si basa su precise competenze, prestazioni, capacità ed esperienze e purché non si preveda un rapporto gerarchico diretto o indiretto tra il dipendente e il suo parente o partner.

E' possibile dare la priorità ai figli dei dipendenti della ISEA VIAGGI per periodi di stage, di formazione, di collaborazione durante le vacanze e per simili incarichi a tempo determinato, purché essi abbiano pari qualifiche rispetto ad altri candidati.

Opportunità per l'Azienda

Il nostro impegno è volto allo sviluppo del Business della ISEA VIAGGI. I dipendenti non dovranno mettersi in concorrenza con l'azienda, né dovranno sfruttare le opportunità commerciali che individuano durante il rapporto di lavoro, a meno che l'azienda rinunci espressamente ad ogni interesse per tali opportunità.

Se qualche dipendente fosse interessato a sviluppare opportunità commerciali che potrebbero essere di interesse per l'azienda, dovrà informare la Direzione per capire se l'azienda è interessata a queste opportunità. Anche se l'azienda non esprimesse interesse per tali opportunità, il dipendente potrebbe sfruttarle a proprio vantaggio solo se fosse evidente che questo non lo porterebbe ad entrare in concorrenza con le attività dell'azienda stessa.

Dati riservati

Personale e dirigenza della ISEA VIAGGI si impegnano a non rilevare informazioni aziendali che potrebbero favorire eventuali ditte concorrenti. I dipendenti non dovranno divulgare dati riservati, né consentirne la divulgazione, a meno che questo non sia richiesto dalla legge o autorizzato dalla Direzione. Questo obbligo continua anche dopo il termine del rapporto di lavoro. ISEA VIAGGI riconosce alle parti terze lo stesso interesse a proteggere i loro dati riservati. Nei casi in cui dei terzi, come partner, fornitori o clienti, condividano con ISEA VIAGGI

alcuni dati riservati, questi saranno trattati con la stessa cura prestata per i dati della ISEA VIAGGI. Nello stesso spirito, i dipendenti proteggeranno i dati riservati di cui sono venuti in possesso durante i precedenti rapporti di lavoro.

Frodi, Protezione dei beni aziendali, contabilità

Insistiamo sull'onestà e rispettiamo i beni e le proprietà dell'azienda. I dipendenti non devono mai lasciarsi coinvolgere in frodi o in altri comportamenti disonesti che coinvolgano le proprietà o i beni della ISEA VIAGGI o di terzi.

I dipendenti dovranno salvaguardare e fare un uso adeguato ed efficiente delle proprietà della ISEA VIAGGI. Tutti i dipendenti dovranno cercare di proteggere le proprietà della ISEA VIAGGI contro perdite, danni, usi scorretti, furti, frodi, appropriazioni indebite e distruzioni. Questi obblighi riguardano sia i beni tangibili che quelli intangibili, compresi marchi, know-how, dati riservati o esclusivi e i sistemi informativi.

Nei limiti consentiti dalle leggi in vigore, la Società si riserva il diritto di monitorare e verificare come i propri beni vengono usati dai dipendenti.

Corruzione e subornazione

Condanniamo qualsiasi forma di corruzione e subornazione.

I dipendenti non devono mai, in forma diretta o attraverso intermediari, offrire o promettere benefici personali o illeciti, di tipo finanziario o di altro genere, al fine di ottenere o mantenere un business o altri vantaggi mediante terzi, sia a livello pubblico che privato. Non dovranno neppure accettare tali benefici in cambio di trattamenti preferenziali verso terzi. Inoltre, i dipendenti dovranno evitare qualsiasi attività o comportamento che potrebbero fare pensare a o sospettare tale tipo di condotta o intenzione.

I dipendenti devono essere consapevoli che offrire o accettare tali benefici illeciti al fine di influenzare le decisioni dei beneficiari, anche se non sono coinvolti funzionari governativi, non solo potrebbe portare a sanzioni disciplinari, ma anche a un'incriminazione.

Regali, Pranzi, Intrattenimenti

Per noi la concorrenza e le attività si basano solo sulla qualità e la competenza. I dipendenti non dovranno lasciarsi influenzare accettando di ricevere favori, né dovranno cercare di influenzare in modo illecito gli altri offrendo favori.

I dipendenti potranno solo offrire o accettare pranzi di portata ragionevole o doni simbolici adeguati alle circostanze e non dovranno accettare o offrire doni, pranzi o intrattenimenti se questo potrebbe creare l'impressione di voler influenzare in modo illecito le relative relazioni commerciali.

Nessun dipendente potrà offrire a o accettare da terzi qualsiasi omaggio sotto una delle seguenti forme, indipendentemente dal valore:

- denaro
- prestiti
- tangenti
- benefici monetari di natura simile

Discriminazioni e molestie

ISEA VIAGGI accoglie la diversità e rispetta la dignità personale di ognuno.

ISEA VIAGGI rispetta la dignità, la privacy e i diritti personali di ogni dipendente e si impegna ad evitare qualsiasi episodio di discriminazione e di molestia nei posti di lavoro. I dipendenti non devono quindi fare discriminazioni in base all'origine, alla nazionalità, alla religione, alla razza, al

genere o alle tendenze sessuali, o esercitare qualsiasi tipo di molestia verbale o fisica basata su uno dei fattori indicati sopra, o su altri motivi.

I dipendenti che ritengono che nel loro posto di lavoro i suddetti principi non siano rispettati sono invitati a segnalarlo alle Risorse Umane.

Mancato rispetto delle norme

Consulteremo il Codice, ne rispetteremo le disposizioni e ne seguiremo le indicazioni quando necessario.

È responsabilità di ogni dipendente garantire il pieno rispetto di tutte le disposizioni contenute in questo Codice e chiedere chiarimenti quando necessario.

“Fare la cosa giusta” e assicurare i più elevati standard di correttezza è una responsabilità personale di ogni dipendente, che non può essere delegata.

L’eventuale mancato rispetto di questo Codice può portare ad azioni disciplinari, che possono anche arrivare al licenziamento e, se giustificate, ad azioni giudiziarie e a sanzioni penali.

Segnalazione di comportamenti illegali o non conformi

Ci assumiamo la responsabilità di garantire che tutti si comportino con correttezza in tutte le situazioni.

I dipendenti dovranno segnalare qualsiasi prassi o comportamento ritenuto non conforme alle disposizioni di questo Codice, o addirittura illegale, in Direzione.

Se necessario, vista la natura della materia in oggetto, le segnalazioni di violazioni possono essere trasmesse direttamente in Direzione. Quando possibile, le segnalazioni possono essere presentate in via confidenziale o tramite i canali di comunicazione riservati ai dipendenti. Viene garantito anche il rispetto dell’anonimato per chi non volesse esporsi personalmente, attraverso la istituzione di un “box” apposito nei locali dell’azienda per segnalazioni di ogni forma di abuso o solo di tentativi e l’attivazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato (comitatoetico@iseaviaggi.it) – **i membri del comitato etico sono Giovanni Rindone e Quintino Ferranti**. Tutte le segnalazioni saranno adeguatamente approfondite e gestite dal management, con la dovuta riservatezza. Gli argomenti relativi, trattati anonimamente, saranno oggetto di periodici incontri di confronto e di formazione per tutti i dipendenti. ISEA VIAGGI proibisce ogni ritorsione contro qualunque dipendente che effettui in buona fede tali segnalazioni, proteggendo al contempo i diritti delle persone denunciate.

Per quanto non espressamente indicato in questo Codice di Condotta, si fa riferimento a quanto previsto dal D.Lgs n. 231/2008.

Misterbianco, 29/02/2024

Isea Viaggi srl

ISEA VIAGGI SRL
Via S. Maria Piana 4
95045 MISTERBIANCO (CT)

