



M.A.R.B. SRL **Logistica & Trasporti**

CODICE ETICO AZIENDALE

M.A.R.B.
S.R.L.



Indice

1. Lealtà
2. Trasparenza
3. Imparzialità e Diritti fondamentali
4. Valore delle Risorse Umane – Diligenza e professionalità
5. Moralità
6. Erogazioni liberali ed omaggistica
7. Rapporti con enti pubblici e P. A. ed Enti Locali
8. Professionisti
9. Responsabilità sociale
10. Violazione del Codice Etico – Provvedimenti disciplinari
11. Sistema di Segnalazione
12. Entrata in vigore



A tutti i soci, amministratori, dipendenti, collaboratori interni ed esterni

Tutti i destinatari del presente documento sono tenuti al rispetto dei seguenti principi di Etica Comportamentale e delle regole prescritte dalle procedure aziendali e dalle normative applicabili.

1. Lealtà

Tutte le attività, interne ed esterne, devono essere improntate alla massima lealtà ed integrità; i destinatari del presente Codice Etico devono operare con senso di responsabilità, in buona fede, stabilendo rapporti professionali e commerciali corretti, nonché tendere alla valorizzazione e salvaguardia del patrimonio aziendale.

2. Trasparenza

Tutte le azioni e le relazioni con i Fornitori ed i Clienti devono essere rispettivamente compiute e impostate garantendo correttezza, completezza, accuratezza, uniformità e tempestività dell'informazione, secondo le prescrizioni normative applicabili, assicurando alla Società competitività nel mercato, nei limiti della tutela del know-how e del patrimonio aziendale. MARB Srl punta alla migliore efficienza operativa fondata sulla sinergia tra Lavoratore e Impresa, sul senso di responsabilità di ciascuno e sul rispetto del legame tra imperativo economico e valore etico.



3. **Diritti fondamentali**

MARB promuove il valore supremo della persona umana e quindi agisce nella sua attività aziendale rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità.

Al proprio interno, la Società desidera mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle Leggi, dei principi e dei valori condivisi; in particolare essa non tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione, per motivi personali o di lavoro.

La Società quindi, nelle relazioni, sia interne che esterne, applica e promuove la parità di trattamento; vieta qualsiasi forma di discriminazione – sia diretta che indiretta – basata su età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, disabilità, razza, nazionalità, etnia, opinioni personali, politiche e sindacali e credenze religiose. La Società non tollera quindi alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale o sessuale e si impegna, dunque, ad assicurare un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia.

4. **Valore delle Risorse Umane – Diligenza e professionalità**

I Soci, gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori svolgono diligentemente le proprie prestazioni professionali operando nell'interesse della Società e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza.

I dipendenti ed i collaboratori costituiscono un fattore indispensabile per il successo dell'Impresa. Per questo motivo, MARB Srl tutela e promuove il valore delle risorse umane onde migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze di ciascuno. La Società crede che una sana competizione, intesa quale continuo impegno al miglioramento, rappresenti un indispensabile fattore di sviluppo e di progresso all'interno di ciascun contesto lavorativo. Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse costituiscono momenti centrali dello sviluppo professionale del personale di MARB Srl. La selezione delle risorse umane, la loro formazione, la gestione e lo sviluppo professionale

vengono dunque effettuati senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità. Perseguendo tali principi e premiando, compatibilmente con la situazione economica aziendale, esclusivamente secondo detti criteri, la MARB Srl assicura la tutela del principio delle pari opportunità e gestisce su tali basi gli avanzamenti di carriera e quelli retributivi, in un confronto continuo ed equilibrato con il mercato di riferimento, assicurando trasparenza, serietà, correttezza e chiarezza sui metodi di valutazione applicati. La Società offre inoltre al personale adeguati strumenti ed opportunità di crescita professionale. Essa considera



La formazione un modello di acquisizione permanente, per mezzo del quale è possibile raggiungere conoscenza, comprendere ed interpretare efficacemente il cambiamento, acquisire nuove idee, migliorare la produttività, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda. A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ferme restando le previsioni di Legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ai dipendenti sono richiesti professionalità, onestà, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la Società 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. Più precisamente i dipendenti di MARB Srl dovranno:

1. astenersi da comportamenti contrari alle norme dettate dal presente Codice Etico;
2. riferire tempestivamente all'Organo di Vigilanza qualsiasi notizia in merito a possibili violazioni;
3. tenere condotte che siano ispirate alla massima trasparenza, correttezza e legittimità, prestando la propria attività con impegno e rigore professionale, fornendo un apporto adeguato alle responsabilità assegnate e agendo in modo da tutelare il prestigio e il buon nome della Società.

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, dovranno essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, reciproco rispetto e convivenza civile. Ogni dipendente della Società ha la responsabilità di acquisire la conoscenza delle Leggi, regolamenti,

prassi amministrativa e Norme Tecniche che riguardano i propri compiti in modo da riconoscere potenziali rischi e sapere quando chiedere il supporto aziendale.

Ogni dipendente dovrà improntare 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 e dovrà contribuire con colleghi e superiori al perseguimento degli obiettivi comuni.

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori aziendali, in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione, sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione e al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado

di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

MARB Srl garantisce l'integrità fisica e morale di tutti i suoi dipendenti e collaboratori, assicurando, tra l'altro, condizioni di lavoro rispettose della dignità



ir... da episodi di intimidazione, mobbing e stalking, nel rispetto delle
co... e opinioni personali, nonché assicurando la disponibilità di ambienti
di lav... e salubri.

La Società non tollera comportamenti che inducano le persone ad agire contro la legge,
il Codice Etico e/o le convinzioni personali o morali di ciascun individuo.

Nei rapporti gerarchici, o comunque implicanti soggezione o disparità di posizioni,
l'autorità deve essere esercitata con equità, rispetto e moderazione, evitando ogni
abuso. In particolare, va evitato qualsiasi esercizio del potere lesivo della dignità e
autonomia di dipendenti e collaboratori, e le scelte di organizzazione del lavoro devono
sempre salvaguardare il valore dei singoli rapporti.

5. Moralità

La qualità e l'efficienza della Società, nonché la sua reputazione, costituiscono un
patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta di
ciascun Socio/Amministratore/Dipendente/Collaboratore.

Ognuno è quindi tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale
patrimonio e, in particolare, della reputazione della Società, sia nei luoghi di lavoro che
al di fuori di essi ispirandosi costantemente a valori universali quali l'onestà, la
correttezza e la buona fede.

La Società in tutti i rapporti professionali si ispira ai principi di lealtà, correttezza,
trasparenza, efficienza e concorrenza nel mercato. I dipendenti di MARB Srl e i suoi
collaboratori, anche esterni, dovranno seguire comportamenti corretti nei rapporti con
tutti i Clienti. Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti
dei clienti o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore. In
ogni caso il tipo di spesa deve essere specificatamente autorizzato e accuratamente
documentato.

Il dipendente a cui venga offerto o riceva elargizioni o omaggi da terzi, non imputabili
a normali atti di cortesia commerciale, dovrà immediatamente informare il proprio
superiore. In caso di omaggi natalizi o di altro genere destinati ai singoli addetti, tali
omaggi dovranno essere portati a conoscenza della Direzione che esprimerà la propria
valutazione sulla possibile accettazione.

A
de
Il
coerenza e cortesia.

ari esterni non dipendenti (consulenti, agenti, prestatori di servizi) de principi contenuti nel presente Codice Etico. Il lavoro deve essere svolto con professionalità, affidabilità, precisione, coerenza e cortesia.

Chi opera deve garantire una totale condivisione delle conoscenze ed un ambiente costruttivo finalizzato ad una cooperazione reciproca di gruppo e basato su un clima di fiducia. Deve porre tra i propri obiettivi principali la propria continua formazione personale, agendo per aumentare progressivamente le proprie conoscenze nell'ambito lavorativo e condividendo appieno quelle già acquisite. Il proprio lavoro deve essere svolto in maniera professionale e competente, con assidua precisione, educazione e cortesia, verificando sempre il proprio

operato prima della consegna dei lavori svolti.

Non deve essere mai accettato di svolgere un incarico per il quale non si è qualificati. Qualora ci si trovasse in difficoltà deve essere segnalato tempestivamente, per essere affiancati od eventualmente sostituiti.

Si deve operare in modo onesto e trasparente nel pieno rispetto del presente Codice Etico, delle altre persone e della Società, nell'interesse del Cliente, della comunità e dei portatori di interesse.

6. Erogazioni liberali e omaggistica

Erogazioni Liberali: Le erogazioni liberali sono da intendere come concessione di denaro o altri beni che MARB Srl pone in essere verso enti, associazioni legalmente riconosciute, fondazioni, Onlus.

Tali atti di liberalità non possono e non devono essere considerati degli strumenti promozionali, non devono prevedere alcuna obbligazione o controprestazione del soggetto beneficiario. L'art. 769 del C.C. prevede che: "la donazione è il contratto col quale, per spirito di liberalità, una parte arricchisce l'altra, disponendo a favore di questa di un suo diritto o assumendo verso la stessa una obbligazione."

Omaggi: Donazione di beni di modico valore per la promozione dell'immagine o del nome della Società. Gli omaggi possono essere indirizzati a beneficiari mirati od indistintamente alla generalità dei fruitori.

7. Rapporti con enti pubblici e P. A. ed Enti Locali

Principi etici e regole di comportamento

MARB Srl opera nei rapporti con le Istituzioni e con la Pubblica Amministrazione secondo principi di collaborazione, correttezza, indipendenza, completezza, veridicità e trasparenza.

Tutti i Clienti che i destinatari trasmettono alla Pubblica Amministrazione, nelle funzioni e delle attività svolte per conto di MARB Srl o dei suoi Clienti, debbono essere adeguatamente verificate al fine di garantirne la veridicità. Non è consentito in alcun caso offrire danaro o benefici di qualsiasi utilità a funzionari e dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori, anche esterni, che abbiano contatti in nome e per conto della Società, con membri della Pubblica

Amministrazione ed Enti Locali, sono tenuti a seguire le seguenti prescrizioni di carattere etico – comportamentale.

A tutti i dipendenti e a tutti i Collaboratori, anche esterni, è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, una qualsiasi fattispecie di reato o di comportamenti che determinino situazioni di conflitto di interesse nei confronti di rappresentanti della Pubblica Amministrazione ed Enti Locali.

In particolare, è fatto divieto di:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro a favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione ed Enti Locali, italiani o stranieri, per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio;
- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale);
- favorire, nei processi d'acquisto, collaboratori, fornitori, consulenti o altri soggetti terzi in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione ed Enti Locali, italiani o stranieri, come condizione per lo svolgimento di successive attività;
- fornire o promettere di rilasciare informazioni e/o documenti riservati.

Le sopra elencate prescrizioni si intendono estese anche ai rapporti indiretti attraverso parenti, affini ed amici.

E' inoltre fatto divieto nei confronti della Pubblica Amministrazione ed Enti Locali, italiana o straniera, di:

- esibire documenti e dati incompleti, falsi, inesatti e/o comunque alterati;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione ed Enti Locali in errore di valutazione;
- omettere informazioni dovute al fine di orientare a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione ed Enti Locali.



Deleghe ad agire nei rapporti con la P. A. ed Enti Locali

La Direzione individua i preposti ad agire con la Pubblica Amministrazione ed Enti Locali e a tal fine procede alla loro nomina con comunicazione scritta “ad personam”. Se si rendesse necessario che collaboratori o società di consulenza abbiano rapporti con la Pubblica Amministrazione ed Enti Locali per conto della Società, ciò dovrà essere espressamente previsto nel contratto di incarico.

Per quanto concerne i contatti avuti con membri della Pubblica Amministrazione ed Enti Locali, il soggetto che vi prenda parte, al verificarsi di ogni incontro, dovrà garantire la tracciabilità dell’oggetto dell’incontro e degli aspetti discussi.

Funzione/Soggetto coinvolto nell’attività di interlocuzione con la P. A. ed Enti Locali

Formalizza il resoconto degli eventuali incontri tenuti con i rappresentanti della P.A. per verifica dello stato di avanzamento del progetto.

Accerta che qualsiasi informazione fornita alla Pubblica Amministrazione sia veritiera e corretta, anche attraverso l’analisi di tutta la documentazione di supporto.

Si impegna a comunicare alla Direzione ogni comportamento, posto in essere da o verso membri della Pubblica Amministrazione ed Enti Locali nell’espletamento delle loro funzioni, non consono ai principi etici ed alle norme di Legge.

8. Professionisti

Tutti i Professionisti che forniscono le loro prestazioni per o presso la Società, nell’espletamento dei loro incarichi, si devono attenere rigorosamente alle norme del “*CODICE DEONTOLOGICO PROFESSIONALE*” stabilito dal rispettivo Consiglio

Ipotesi principi fondamentali riguardano:

Rapporti con i colleghi e/o collaboratori

Rapporti con i clienti/committenti

Rapporti con enti, la collettività ed il territorio

Rapporti con uffici pubblici e pubblica amministrazione

Rapporti con la stampa

Rapporti con altre professioni

Rapporti con cariche pubbliche

Esercizio abusivo della professione

Divieto di intermediazione

Informazione e pubblicità

9. Responsabilità sociale

Il Codice Etico fa riferimento ai principi affermati nelle Convenzioni Internazionali di seguito elencate:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization, ovvero Organizzazione Internazionale del Lavoro): a titolo esemplificativo e non tassativo, la Convenzione ILO n. 29 del 1930; la Convenzione ILO n. 87 del 1948; la Convenzione ILO n. 98 del 1949; la Convenzione ILO n. 100 del 1951; la Convenzione ILO n. 105 del 1957; la Convenzione ILO n. 111 del 1958; la Convenzione ILO n. 138 del 1973; la Convenzione ILO n. 182 del 1999;
- Convenzione ONU dei Diritti dell'Infanzia (Convention on the Rights of the Child-CRC);
- Convenzione ONU per l'eliminazione delle Discriminazioni contro le donne (CEDAW);
- Legge Italiana sulla prostituzione infantile (Legge 3 agosto 1998, n. 269).

Esso evidenzia l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di dipendenti, collaboratori e consulenti che a diverso titolo collaborino con MARB Srl. MARB Srl intende perseguire questi principi anche nel rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, rifacendosi quindi anche ai principi della norma SA 8000, in particolare per quanto concerne:

Pari opportunità

Lavoro infantile e minorile

10. Violazione del Codice Etico – Provvedimenti Disciplinari

MARB Srl si è fino ad oggi contraddistinta per una lunga tradizione di rispetto delle vigenti normative, riscuotendo credibilità e apprezzamento da parte dei Clienti. Un comportamento non etico o illecito determinerebbe per la Società la lesione del rapporto fiduciario con danni gravissimi sull'immagine, reputazione e credibilità. I dipendenti e i collaboratori, anche esterni, sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico sotto tutti gli aspetti. L'osservanza delle norme del presente Codice Etico costituisce perciò parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei prestatori di lavoro (dipendenti e collaboratori) della Società, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 e 2106 del C.C. La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico da parte dei prestatori di lavoro (dipendenti) e dei collaboratori costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi, l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dal Contratto Collettivo applicato, la risoluzione del rapporto e il risarcimento del danno. La Società prenderà gli opportuni provvedimenti nei confronti di coloro le cui azioni siano risultate in violazione del presente Codice Etico. I provvedimenti disciplinari potranno comprendere, secondo le

previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del Terziario applicato dalla Società, il richiamo verbale o scritto, la multa, la sospensione o la risoluzione (anche immediata, e quindi il licenziamento per giusta causa) del rapporto di lavoro. Alcune violazioni del presente Codice Etico potranno anche essere perseguite civilmente o penalmente dalle Autorità Amministrative o altre Autorità.

11. Sistema di Segnalazione

Al fine di agevolare l'attività dell'Organismo di Vigilanza e, conseguentemente, far sì che il Codice Etico sia effettivamente applicato, è instaurato un sistema di segnalazioni attraverso cui i dipendenti, i consulenti, i collaboratori e i "destinatari" tutti possano segnalare all'Organo di Vigilanza eventuali violazioni del Codice Etico.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza dell'Ente (quali la segnalazione di presunta violazione, la richiesta di un chiarimento o di un parere) devono essere fatte

in forma preferibilmente non anonima e possono essere inviate da parte dei Destinatari e di tutti gli altri interlocutori con le seguenti modalità:

- Attraverso il link **Whistleblowing** sul sito www.marb.it

Il sistema di segnalazione è strutturato in modo tale da garantire l'anonimato dei soggetti che ne vogliono usufruire. MARB Srl si impegna a tutelare da eventuali ritorsioni coloro che in buona fede effettuano le segnalazioni di presunte o palesi violazioni del Codice, perseguendo i responsabili con le azioni disciplinari di volta in volta applicabili.

12. Entrata in vigore

Il Codice Etico Comportamentale entrerà in vigore il 01 Marzo 2023, e i suoi eventuali successivi aggiornamenti saranno portati a conoscenza dei Destinatari attraverso la pubblicazione sul sito aziendale www.marb.it, l'affissione nella bacheca interna aziendale e le altre modalità di divulgazione, in formato cartaceo e/o elettronico, che la Società ritenga appropriate.