

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

ALLEGATO CODICE ETICO



LEVER
TOUCH
WE SKILL AUTOMOTIVE

Sommario

Premessa	3
1. Introduzione	4
2. Principi generali	5
3. Il codice etico	7
4. Destinatari del Codice Etico	8
5. Modalità di approvazione del Codice Etico	9
6. Principi Etici e Criteri di Condotta	10
7. Principi Etici	11
8. Criteri di Condotta	13
9. Diritti del lavoratore:	15
10. Doveri del lavoratore:	16
11. Criteri di condotta nelle relazioni con i Clienti/Utenti	17
12. Criteri di condotta con i Fornitori	18
13. Criteri di condotta con Collettività e Istituzioni	19
14. Segnalazioni stakeholder	20
15. Violazioni e revisioni	20

Premessa

La LEVERTOUCH S.P.A. opera nel settore “car repair “da oltre 27 anni offrendo ai propri clienti le migliori soluzioni di riparazione e manutenzione per qualsiasi veicolo, dalla singola auto a un’intera flotta.

La sua rapida e costante crescita ha reso possibile, comunque, il consolidamento di significative esperienze lavorative in relazione a contatti con molteplici contesti in continua evoluzione. Tale complesso scenario ha reso necessario definire ed esplicitare i valori morali ed etici su cui fondare la propria identità: trasparenza, innovazione, responsabilità sociale e ambientale, rispetto dei diritti della persona e del valore delle risorse umane, impegno a realizzare una società sostenibile, per il pianeta e per le persone.

Con l’intento, quindi, di promuovere l’osservanza di tali valori e di diffonderne la conoscenza ad ogni livello, sia interno che esterno all’azienda, si è ritenuto necessario adottare e pubblicare un Codice Etico che illustri le principali regole di condotta.

La LEVER TOUCH S.P.A., inoltre, assicura l’approfondimento e l’aggiornamento di tale Codice in ragione delle evoluzioni normative, la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l’interpretazione e l’attuazione delle norme in esso contenute; si impegna, infine, a svolgere verifiche in ordine a ciascuna notizia di violazione del Codice, a valutare i fatti e, in caso di accertata violazione, la conseguente adozione delle relative misure sanzionatorie.

1. Introduzione

1.1 Etica aziendale

Il comportamento etico è stato definito da Immanuel Kant come quello di chi agisce avulso dalla speranza di una ricompensa o dal timore di una punizione, guidato solamente dalla volontà di trattare il prossimo come un fine e non come mezzo per raggiungere un fine.

Quando tale riflessione individuale passa al ben più vasto ambito organizzativo e aziendale, l'etica si fonde con il concetto di Responsabilità Sociale d'Impresa, che per LEVER TOUCH S.P.A. si configura come impegno nel coniugare il proprio business nel rispetto e nella tutela degli interessi di tutti i soggetti in esso coinvolti e nella salvaguardia e preservazione delle risorse del pianeta, considerando tutti questi elementi, quindi, come fine del proprio operare e non come mezzo per ottenere profitto.

Il Codice Etico di LEVER TOUCH S.P.A. non ha come obiettivo l'accrescimento della reputazione dell'Azienda: la responsabilità e la correttezza, così come la qualità dei servizi offerti, sono un presupposto imprescindibile per la sua esistenza. Lo scopo essenziale del Codice è quello di rendere chiaro che in ogni azione quotidiana entrano in gioco diritti, interessi e doveri molteplici e diversi, e che, nel rivolgersi al futuro, LEVER TOUCH S.P.A. è volta a competere con dignità e integrità, dando il suo contributo a un mercato più responsabile e maturo.

La Costituzione italiana all'articolo 41 recita: ***“L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina programmi e i controlli opportuni perché l’attività pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.”***

Partendo da questo principio la LEVER TOUCH S.P.A. immagina un proprio percorso indirizzato ad uno “sviluppo sostenibile”.

1.2 Mission

LEVER TOUCH S.P.A. Intende diventare leader del settore “car repair”, proponendo soluzioni e prestazioni all'avanguardia incentrate su competenze e know-how di personale altamente specializzato e su tecniche innovative volte a soddisfare ogni esigenza del settore, dalla riparazione della carrozzeria fino alla manutenzione meccanica ed elettronica. Il tutto nel rispetto degli standard di qualità più esigenti, puntando all'acquisizione della totale fiducia del cliente.

Ci riproponiamo, inoltre, di sviluppare le strutture più professionali e specializzate del mercato e di disporre di sedi e strutture nei punti strategici indicati dai nostri clienti, per rispondere tempestivamente alle loro necessità.

1.3 Vision

L'obiettivo della LEVER TOUCH S.P.A. è quello di divenire leader mondiale del settore “car repair” e partner dei migliori professionisti del settore automobilistico, fornendo servizi a fabbricanti di auto nonché soluzioni integrali a sinistri climatici e meteo-ambientali (per compagnie assicurative e Clienti privati) e servizi di manutenzione per grandi flotte (Rac, Renting, Clienti aziendali).

Il tutto grazie alla formazione e alla prossimità, e al supporto di diversi fattori, quali il consolidamento della LEVER TOUCH S.p.A. Academy e di LEVER TOUCH S.p.A. IT Solutions, l'implementazione della struttura e capillarità del piano strategico e la condivisione del know-how con il cliente privato, trasmettendo i benefici della tecnologia, della qualità e dell'economia di scala.

2. Principi generali

Il Codice Etico di LEVERTOUCH S.P.A., approvato dal Consiglio di Amministrazione della società, identifica un insieme di valori e costituisce il principale riferimento dell'agire quotidiano di tutti i collaboratori della società nella conduzione degli affari e nello svolgimento dell'attività aziendale.

Siamo fermi nella convinzione che, affinché la nostra attività possa qualificarsi come eticamente corretta, dobbiamo mirare al raggiungimento di modelli di produzione che onorino e tutelino i diritti umani, la capacità di rinnovamento della Terra e il benessere delle collettività, incoraggiando lo sviluppo umano in modo corretto e sostenibile. A tal fine adottiamo un'etica d'impresa che permette di armonizzare la creazione di valore con uno sviluppo sostenibile che contempla come principali obiettivi la tutela ambientale, la coesione sociale, lo sviluppo di un rapporto di lavoro favorevole e una comunicazione coerente.

Consideriamo come punti irrinunciabili nella definizione dei nostri valori la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO (International Labour Organization), la Carta della Terra redatta dall'Earth Council, e i principi enunciati nel Global Compact proposto dall'ONU; e ci crediamo al punto da orientare il percorso di "migrazione" delle nostre attività e dei nostri servizi ispirandolo ai parametri e ai criteri del protocollo ESG (Environmental Social Governance).

Al principio di Sostenibilità si affianca quello di Responsabilità d'Impresa sulla base del quale abbiamo integrato nei processi aziendali strategie al fine di favorire lo sviluppo sociale, ambientale oltre a quello economico.

2.1 Environmental

L'impegno di LEVERTOUCH S.P.A. nei confronti del pianeta è teso a preservarne la prosperità e la bellezza per le generazioni di oggi e del futuro; la responsabilità ambientale è il fulcro del nostro modo di agire e lavorare. Teniamo sempre presente l'aspetto dell'impatto ambientale della nostra attività e ci impegniamo a fornire un servizio che rispetti sempre l'ecosistema. Abbiamo richiesto ed ottenuto la certificazione ISO 14001, non obbligatoria, frutto di una scelta volontaria

finalizzata ad attuare e migliorare il nostro sistema di gestione ambientale. Tale certificazione dimostra che l'Azienda dispone ed utilizza un sistema di gestione adeguato a tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività/servizi, ricercando sistematicamente il miglioramento in modo coerente, efficace e soprattutto sostenibile.

Il nostro ambizioso approccio alla sostenibilità si fonda su valutazioni che, considerata l'importanza della stessa, hanno il principale obiettivo di individuare i temi ambientali, sociali e di governance più rilevanti nel nostro business sul breve, medio e lungo termine. Teniamo conto delle aspettative dei clienti e di tutte le parti interessate coniugandole con l'attenzione ai rischi, alle opportunità, ai trend e alle best practice del nostro settore.

Riteniamo prioritari temi come le energie rinnovabili, il trasporto sostenibile (come il nostro SERVIZIO MOBILITA'), l'efficienza energetica, la riduzione e la corretta gestione dei rifiuti, l'aumento del riciclo e l'economia circolare.

Ci impegniamo, quindi, a realizzare, sviluppare e mantenere attività e servizi rispettosi dell'ambiente, implementando un approccio sistematico per identificare, gestire, ridurre e smaltire o riciclare responsabilmente i rifiuti; identificando, gestendo, riducendo e controllando responsabilmente le emissioni atmosferiche provenienti dalle nostre attività che possano rappresentare un pericolo per l'ambiente; quantificando, fissando obiettivi, monitorando i progressi e riducendo il consumo di combustibili fossili, acqua, sostanze pericolose e risorse naturali attraverso la conservazione, il riutilizzo, il riciclaggio, la sostituzione o altre misure.

Per garantire che i nostri propositi di sostenibilità si fondano nella quotidiana attività lavorativa ci serviamo di procedimenti sostenibili delineati da una selezione degli obiettivi, una valutazione dei risultati e un'analisi periodica delle nostre attività.

2.2 Social

Nostro scopo primario è fare in modo che alle persone e ai lavoratori, su cui si fonda la nostra mission morale e professionale, vengano assicurati il rispetto e la dignità che appartengono loro di diritto. Siamo decisamente e consapevolmente attenti alla nostra responsabilità nella tutela dei diritti umani, che mettiamo in pratica attraverso il rispetto dei principi etici nei confronti dei nostri dipendenti e di tutti coloro che hanno rapporti di ogni tipo con LEVER TOUCH S.P.A. e attraverso l'integrazione di ogni diritto a tutti i livelli del nostro operare.

LEVER TOUCH S.P.A. assicura un ambiente di lavoro sicuro e protetto per ogni collaboratore e per chiunque entri in contatto con l'azienda. La società sostiene la crescita occupazionale e la parità di genere in azienda: identifica attraverso il Codice Etico una condotta volta a sviluppare il valore di ciascuno, avendo riguardo della sua integrità fisica, culturale e morale, all'uguaglianza e all'inclusione come valori della cultura aziendale.

Non ammettiamo nessun tipo di discriminazione o esclusione, anche e soprattutto per quanto riguarda cultura, etnia, religione, nazionalità, età, genere, opinione politica, stato civile, orientamento sessuale, salute o disabilità, e, anzi, accogliamo nella nostra squadra persone con ogni tipo di background, nella convinzione che ognuno possa rendere il contesto lavorativo poliedrico, originale e migliore.

Siamo impegnati ad assicurarci che tutti i nostri dipendenti siano trattati in modo equo, garantendo pari opportunità in tutte le fasi della vita professionale, dall'assunzione alla promozione, assicurando che le decisioni relative all'impiego si basino esclusivamente su osservazioni legate all'effettiva attività, orientate solo dalle capacità del lavoratore di svolgere il proprio incarico.

Ci facciamo garanti della libertà di associazione dei lavoratori e riconosciamo il diritto alla contrattazione collettiva. Ci impegniamo a non avvalerci mai di lavoro forzato o lavoro minorile, neppure in maniera indiretta, e a disapprovare qualsiasi forma di discriminazione nelle procedure di assunzione e nella gestione delle risorse umane. Siamo fermi nella condanna di ogni forma di mobbing e sfruttamento, e riconosciamo nel merito, nella performance lavorativa e nel potenziale professionale di ognuno i criteri per la determinazione dei salari e dello sviluppo della carriera.

Siamo fermamente convinti del valore della comunicazione: nell'interesse dell'azienda e dei suoi dipendenti, siamo attenti ai feedback dei lavoratori e crediamo che si possa migliorare solo attraverso un rapporto diretto di questi ultimi con i propri responsabili. Offriamo alle nostre risorse, inoltre, un appropriato, sicuro e discreto accesso ai sistemi di reclamo e ai provvedimenti correttivi.

3. Il codice etico

Per assicurare che i valori della LEVERTOUCH S.P.A. siano condivisi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, la Società ha adottato il Codice Etico: l'osservanza delle norme in esso indicate risulta elemento imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità e l'immagine della Società ed è pertanto richiesta sia ai dipendenti che ai collaboratori esterni.

Le disposizioni, i principi e le regole stabilite nel presente Codice Etico integrano i comportamenti che tutto il personale della LEVERTOUCH S.P.A. è tenuto ad osservare nell'ambito dell'esercizio della propria prestazione lavorativa in virtù della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile ed in vigore.

La LEVERTOUCH S.P.A. assume l'impegno, nei confronti di tutti i destinatari del Codice Etico, a:

- ***divulgare la sua conoscenza rendendolo disponibile a tutti i destinatari anche attraverso adeguati programmi di formazione;***
- ***assicurarne la periodica revisione al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e della normativa vigente;***
- ***adottare un sistema sanzionatorio adeguato a reprimere eventuali violazioni di quanto previsto nel Codice Etico;***
- ***adottare adeguate procedure per la segnalazione, la verifica e la risposta ad eventuali violazioni;***
- ***assicurare la riservatezza sull'identità di chi segnala eventuali violazioni, fatti salvi gli obblighi di legge;***
- ***verificare periodicamente il rispetto del Codice Etico da parte dei suoi destinatari.***
Fanno parte della visione etica della gestione della società da parte del management:
- ***la responsabilità morale verso tutti gli stakeholder, pubblici e privati, in relazione, per gli effetti e le conseguenze dell'attività svolta dalla società, avente la stessa una finalità prettamente pubblica;***
- ***la cura della relazione fiduciaria con l'Ente Pubblico, nel senso dell'obbligo di esercitare la propria autonoma capacità di giudizio e di scelta circa strategie e decisioni attuative raccomandate, in modo da favorire e promuovere il principale ed unico interesse della res pubblica.***

4. *Destinatari del Codice Etico*

I principi, i comportamenti e le regole del Codice Etico rappresentano le norme che si applicano, senza alcuna eccezione, a tutti i dipendenti di LEVERTOUCH S.P.A. e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi instaurano rapporti e relazioni, od operano per perseguirne gli obiettivi. (in seguito, i “Destinatari”).

Il Codice Etico costituisce parte integrante del rapporto di lavoro; tutti i destinatari si impegnano conseguentemente ad:

- ***agire in linea con quanto indicato nel Codice Etico;***
- ***segnalare tutte le violazioni del Codice Etico all’Organismo di Vigilanza (OdV) non appena ne vengano a conoscenza;***
- ***informare adeguatamente i terzi circa gli obblighi imposti dal Codice Etico, esigerne il rispetto e adottare idonee iniziative in caso di mancato adempimento***

5. Modalità di approvazione del Codice Etico

Il Codice Etico è stato approvato dall'Organo Amministrativo e successivamente, per consentire un più flessibile adeguamento del documento a situazioni che venissero evidenziate durante la gestione del Modello di prevenzione reati ex D.Lgs 231/2001, ovvero per garantire un più tempestivo adeguamento a nuove esigenze derivanti da modifiche legislative allo stesso D.Lgs 231/2001, l'iter di modifica e approvazione del Codice Etico della Società è il seguente, fermo restando la piena autonomia dell'Organo Amministrativo ad apportare modifiche ed aggiornamenti in qualsiasi momento lo ritenesse opportuno:

- ***l'Organismo di Vigilanza riesamina periodicamente il Codice Etico, con particolare riferimento alle esigenze derivanti da intervenute modifiche legislative, e propone le eventuali modifiche e integrazioni allo stesso;***
- ***l'Organo Amministrativo esamina le proposte dell'Organismo di Vigilanza e, nel caso concordi con le stesse, approva il Codice Etico come modificato, che pertanto diviene immediatamente operativo per la Società.***

6. *Principi Etici e Criteri di Condotta*

Introduzione e obiettivi

Oltre a dotarsi del Codice Etico, a conferma della volontà della Società di mantenere ferma la direzione verso un operato trasparente e perfettamente legale, la stessa ha adottato un Modello di Organizzazione ai sensi e per gli effetti del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Oltre a generare una maggiore chiarezza organizzativa ai ruoli e responsabilità, un'ulteriore trasparenza nella gestione aziendale ed una migliore gestione dei controlli sulle operazioni di business, il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo (MOGC), ai sensi del D.Lgs. 231/2001, contribuisce alla diffusione dei valori e della cultura aziendale.

Missione

Impegnarsi per una condotta etica senza compromessi, orientata a mantenere una reputazione solida e riconosciuta della società senza limiti territoriali.

Valore della Reputazione e dei Doveri Fiduciari

La “buona reputazione” è una risorsa immateriale essenziale per la Società. All'esterno essa favorisce l'approvazione da parte del mercato a cui si riferisce che nello specifico è rappresentato dagli “Stakeholder”, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione degli stessi addetti interni e di tutti i partners con i quali si intrattengono rapporti di affari.

Valore della Reciprocità

Il presente Codice Etico è improntato ad un ideale valore di cooperazione avente il principale obiettivo della tutela dell'assoluto rispetto reciproco e vantaggio delle parti coinvolte ed a prevenire la commissione di reati delle specie contemplate dal citato Decreto Legislativo 231/2001.

Si richiede perciò ai propri stakeholder di agire secondo principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

7. Principi Etici

L'attività, orientata ad un modello di business capace di generare valore a tutti i livelli, sostenere e sviluppare una filiera sana ispirata ai seguenti principi:

Impazialità e Uguaglianza

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder (gestione del cliente/utente, organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori), si evita qualsiasi forma di discriminazione che sia basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei propri interlocutori.

Le regole riguardanti i rapporti tra clienti, fornitori, consulenti, dipendenti, servizi pubblici e comunque con tutti i propri stakeholder sono uguali per tutti. L'uguaglianza va intesa come divieto di ogni ingiustificata discriminazione e non, invece, è perseguito l'obiettivo dell'uniformità delle prestazioni sotto il profilo delle condizioni personali e sociali. In particolare, la società adotta tutte le iniziative necessarie per adeguare le modalità di prestazione della propria attività alle esigenze degli utenti diversamente abili.

La Società ispira i propri comportamenti, nei confronti di tutti, a criteri di obiettività, giustizia ed imparzialità.

Legalità e Trasparenza

La Società, nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, ha come obiettivo la tutela della legalità e la trasparenza del proprio operato, pertanto, tutti i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta e leale.

Continuità

L'attività della società e la conseguente erogazione di servizi complementari è continua, regolare e senza interruzioni. La Società interviene in qualsiasi parte del mondo in un periodo di tempo che va dalle 24 alle 48 ore.

Protezione delle informazioni

La LEVERTOUCH S.P.A. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. I collaboratori della società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Valore delle Risorse Umane

I collaboratori di LEVER TOUCH S.P.A. costituiscono un indispensabile fattore di successo. Per questo motivo la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute.

Qualità dei servizi

La LEVERTOUCH S.P.A. orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente/utente oltre che all'apprezzamento della collettività in cui opera. Per questo motivo l'organizzazione sviluppa le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

Correttezza in caso di conflitto di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività sono evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

8. Criteri di Condotta

Le regole di condotta che seguono non pretendono di esaurire tutti i casi e le forme in cui i principi devono trovare applicazione. Esse stabiliscono invece le condotte precauzionali rispetto a casi tipici in cui possono materializzarsi comportamenti cosiddetti opportunistici, che metterebbero a rischio il rispetto dei principi nella relazione tra la società e uno o più dei suoi **stakeholder**.

Trattamento delle informazioni:

Le informazioni degli stakeholder sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

Omaggi e regali:

Non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, e comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione delle attività previste.

Tale condotta è particolarmente raccomandata nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, loro parenti e affini.

Le stesse regole risultano applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti o dall'Organo Amministrativo. Il personale della LEVER TOUCH S.P.A. non può, direttamente o indirettamente, offrire o ricevere regali, doni, denaro, omaggi, a vario titolo, siano gli stessi di natura materiale che immateriale che possano apparire connessi con i rapporti aziendali in essere.

Comunicazione all'esterno:

La comunicazione verso i propri stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Gestione del personale dipendente:

La gestione del personale avviene con le modalità di seguito descritte.

Costituzione del rapporto di lavoro:

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di “lavoro nero”.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Gestione del collaboratore

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

È assicurato il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio.

Ogni Responsabile utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

La Società mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita aziendale del collaboratore e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

Valutazione del personale:

La LEVER TOUCH S.P.A. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. La valutazione dei collaboratori è determinata col coinvolgimento della funzione personale, dei responsabili di riferimento e, per quanto possibile, di tutti i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

Anche in sede di valutazione la funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

9. *Diritti del lavoratore*

I diritti dei lavoratori sono tutelati come di seguito descritto:

Sicurezza e salute sul lavoro:

La LEVER TOUCH S.P.A. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

A tal fine realizza interventi di natura tecnica e organizzativa, attraverso l'introduzione di:

- un sistema integrato di gestione dei rischi, della sicurezza, delle risorse da proteggere;
- controllo ed aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- interventi formativi e di comunicazione.

Tutela della privacy:

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata dei collaboratori.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Tutela della persona:

La LEVER TOUCH S.P.A. si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose etc., può segnalare l'accaduto alla Responsabile del personale che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

10. Doveri del lavoratore

Di seguito sono riportati i doveri del lavoratore:

Criteri di condotta:

Il collaboratore deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e di quanto previsto dal Codice Etico, assicurando elevati standard alle prestazioni rese.

Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni aziendali, la gestione aziendale, il rapporto con gli stakeholder e l'immagine aziendale.

Utilizzo dei beni aziendali:

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

La LEVERTOUCH S.P.A. si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di opportuni sistemi di controllo.

Conflitto di interessi:

Tutti i collaboratori di LEVERTOUCH S.P.A. sono tenuti ad evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organo Amministrativo che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Gestione delle informazioni:

Il collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. È tenuto a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

11. Criteri di condotta nelle relazioni con i Clienti/Utenti

Contratti e comunicazioni ai clienti/utenti

I contratti e le comunicazioni alla clientela/utenza devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti impegnandosi a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

Comportamento dei collaboratori con i clienti/utenti

Lo stile di comportamento di LEVER TOUCH S.P.A. è improntato alla disponibilità, al rispetto delle leggi e dei regolamenti e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

I collaboratori della società, siano essi dipendenti, fornitori, partner o consulenti, nell'ambito dell'attività e dell'eventuale gestione dei servizi resi, devono adottare comportamenti atti ad evitare il configurarsi di reati contemplati dal D. Lgs.231/2001.

Controllo della qualità e della customer satisfaction

La LEVER TOUCH S.P.A. si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti, monitorando altresì il livello di qualità percepito dal cliente.

12. Criteri di condotta con i Fornitori

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca di elevati ed efficienti standard di servizio, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

Pertanto, ai collaboratori addetti a tali processi è richiesto di non precludere ad alcuno - in possesso dei requisiti richiesti - la possibilità di competere alla stipula di contratti, e di adottare - nella scelta della rosa dei candidati - criteri oggettivi e documentabili, fermo restando il rispetto della normativa vigente in materia.

Integrità e indipendenza nei rapporti

La stipula di qualunque contratto, accordo o partnership deve sempre basarsi su criteri di estrema chiarezza, evitando di ingenerare forme di dipendenza reciproca.

Pertanto:

- qualsiasi contratto di importo significativo deve essere costantemente monitorato;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, LEVER TOUCH S.P.A. prevede:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché di tutti i documenti rilevanti nella gestione del rapporto.

Comportamenti etici nelle forniture

Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche a evitare reati contro la Pubblica Amministrazione.

A tal fine, nel corpo dei singoli contratti, sono previste apposite clausole mirate allo scopo.

13. Criteri di condotta con Collettività e Istituzioni

Politica sociale

La LEVER TOUCH S.P.A. persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Tale condizione trova fondamento nella consapevolezza che la soddisfazione della collettività rappresenta uno delle finalità dell'organizzazione oltre che un vantaggio competitivo.

Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

La LEVER TOUCH S.P.A. non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza).

La LEVER TOUCH S.P.A. si impegna a curare e mantenere rapporti con le organizzazioni sindacali nel rispetto della normativa vigente con uno spirito di trasparenza e collaborazione. Non è ammessa alcuna forma di discriminazione e/o favoritismo sulla base dell'appartenenza ad organizzazioni sindacali, ad associazioni e/o a partiti politici e della professione di d'idee politiche, dei partiti o religiose.

Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali ed internazionali riconducibile alla normale attività amministrativa è orientato a criteri di trasparenza e correttezza, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

14. Segnalazioni stakeholder

Tutti gli stakeholder possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore ed il responsabile della presunta violazione.

È dovere dell'OdV, di agire in modo da garantire i "segnalanti", contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (per esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari; per i dipendenti: mancata promozione etc.).

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

15. Violazioni e revisioni

L'OdV riporta le violazioni del Codice Etico, emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholder o dell'attività autonomamente svolta, assieme ai suggerimenti ritenuti necessari, all'Organo Amministrativo in relazione all'entità della violazione.

A tali soggetti spetta il compito di:

- prendere decisioni in materia di violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere alla revisione periodica del Codice Etico.



**LEVER
TOUCH**
WE SKILL AUTOMOTIVE