



Man**Hand**Work

Marzo 2020

## INDICE

1. Ambito di applicazione e Destinatari.....	2
2. Principi.....	3
2.1. <i>Principio di legalità</i> .....	3
2.2. <i>Principi etico-comportamentali</i> .....	3
3. Regole etico-comportamentali .....	5
3.1. <i>Rapporti interni</i> .....	5
3.2. <i>Valorizzazione e tutela della persona</i> .....	6
3.3. <i>Tutela della salute e della sicurezza</i> .....	7
3.4. <i>Tutela dell'ambiente</i> .....	7
3.5. <i>Conflitto di interessi</i> .....	8
3.6. <i>Tutela della proprietà intellettuale</i> .....	9
3.7. <i>Trasparenza della documentazione e della contabilità</i> .....	9
3.8. <i>Tutela dei dati personali</i> .....	9
3.9. <i>Rapporti esterni</i> .....	10
3.10. <i>Politica anticorruzione</i> .....	10
3.11. <i>Tutela della libera concorrenza</i> .....	11
3.12. <i>Politica di contrasto alla criminalità organizzata</i> .....	11
3.13. <i>Rapporti con i mass-media e gestione dell'informazione</i> .....	11
4. Violazioni del Codice Etico .....	12
5. Approvazione e modifiche .....	12



## 1. Ambito di applicazione e Destinatari

Il presente Codice Etico (d'ora in avanti anche "**Codice**") definisce l'insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento cui si ispira l'attività tutta della ManHandWork s.r.l. (d'ora in avanti "ManHandWork" o "la Società").

Sono, pertanto, attribuite al presente Codice funzioni:

- di legittimazione, ovvero sia di esplicitare i doveri e le responsabilità della Società nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con la stessa e viceversa;
- cognitiva, ovvero sia di consentire, attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- di incentivo all'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuendo allo sviluppo di una coscienza etica e rafforzando la reputazione della Società ed il rapporto di fiducia con i soggetti che entrano in contatto con la realtà aziendale.

I principi e le disposizioni del presente Codice, pertanto, sono rivolti e devono essere conosciuti da tutte le funzioni aziendali (apicali e sottoposte, d'ora in avanti "**Destinatari**"), e da tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti non occasionali con ManHandWork (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, agenti, clienti, etc., d'ora in avanti "**Terzi**").

A tal fine, il Codice viene diffuso a tutti i Destinatari e reso noto ai Terzi: tutti coloro (Destinatari e Terzi) che intrattengono rapporti con ManHandWork accettano quanto previsto nel presente Codice e si impegnano al suo rispetto.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di:

- conoscere e divulgare i principi ed i valori contenuti nel presente Codice;
- operare secondo le norme etico-comportamentali individuate dal Codice sia nell'esercizio delle loro mansioni sia nei rapporti con l'esterno, astenendosi da comportamenti contrari ad esse;
- vigilare sulla corretta e continua applicazione del Codice ad ogni livello aziendale, collaborando con le autorità aziendali competenti alla verifica ed al controllo dello stesso.

I Terzi hanno l'obbligo di tenere una condotta rispettosa dei canoni di legalità, correttezza e buona fede nel rispetto delle regole etico-comportamentali del presente Codice.



## 2. Principi

ManHandWork ritiene che il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nella conduzione della propria attività costituisca una condizione fondamentale per perseguire e raggiungere i propri obiettivi.

Pertanto, essa promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che eludono le regole stabilite.

Tutti i Destinatari e i Terzi sono tenuti, nello svolgimento delle proprie attività, al rispetto dei seguenti principi:

### 2.1. Principio di legalità

Il comportamento dei Destinatari del Codice deve innanzitutto conformarsi alle leggi ed alle normative vigenti nell'ordinamento italiano o nei Paesi esteri in cui la Società dovesse eventualmente trovarsi ad operare.

ManHandWork opera nell'assoluto rispetto di dette normative; pertanto, gli amministratori ed i dipendenti della Società, nonché coloro che a vario titolo interagiscono con la stessa, sono tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le discipline codificate (leggi, atti equiparati, regolamenti) dalle Istituzioni internazionali, statali, regionali e locali.

### 2.2. Principi etico-comportamentali

Tutte le attività di quanti operano per ManHandWork devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di garantire e tutelare il regolare funzionamento, l'affidabilità e l'immagine della Società stessa.

Tutti i Destinatari e i Terzi sono tenuti, nello svolgimento delle proprie mansioni e nel divenire della propria vita professionale, al rispetto dei seguenti principi etico-comportamentali:

- correttezza, ovverosia rispetto dei diritti di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale; ManHandWork si impegna nell'eliminazione di ogni discriminazione e di ogni possibile conflitto di interessi;
- diligenza, ovverosia assolvimento delle proprie mansioni con cura assidua e scrupolosa attenzione ed accuratezza;
- efficacia ed efficienza, ovverosia costante miglioramento della qualità del servizio adottando soluzioni tecnologiche ed organizzative volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze del cliente con l'efficienza e l'economicità della gestione;
- equità, ovverosia regime comportamentale ispirato al senso comune della giustizia sostanziale;
- imparzialità, ovverosia modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate con i Destinatari o i Terzi da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- onestà, ovverosia incapacità di compiere atti illegali, illeciti od anche solo malvagi, tanto per osservanza dei principi giuridici, etici e morali, quanto per radicato senso della giustizia; i



Destinatari e i Terzi debbono avere la consapevolezza del significato etico delle loro azioni, non devono perseguire l'utile personale o aziendale a discapito delle leggi vigenti e delle norme qui esposte o anche solo compiere azioni che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;

- opportunità, ovverosia valutazione critica di ogni azione ed omissione secondo criteri che, qualora non rientranti in altro specifico principio etico-comportamentale, ossequino il senso comune di adeguatezza e pertinenza;
- riservatezza, ovverosia scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, in ossequio a tutte le norme vigenti in tema di privacy; la raccolta ed il trattamento di dati sono strettamente riservati agli organi aziendali deputati a ciò e vanno eseguiti rigidamente secondo la disciplina aziendale salvo espresse leggi di deroga;
- trasparenza, ovverosia esecuzione delle proprie mansioni attraverso un regime di piena intellegibilità dell'operato da parte di chiunque; ogni azione compiuta dai Destinatari e da quanti intrattengono rapporti con ManHandWork deve essere pienamente ricostruibile e facilmente individuabile in tutti i propri passaggi, di modo che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- tutela dell'ambiente, ovverosia: promozione del rispetto dell'ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile; rispetto di tutte le normative vigenti in tema di ambiente ed inquinamento; scrupolosa attenzione nell'evitare ogni condotta, anche minima, che offenda il senso comune dell'educazione ambientale; attuazione di programmi di raccolta differenziata di rifiuti e riciclaggio di materiale riutilizzabili; riduzione di ogni forma di inquinamento, sia essa ambientale, acustica, radioelettrica o di qualunque genere;
- tutela della concorrenza, ovverosia rispetto delle norme regolatrici del mercato, evitando pratiche scorrette tali da falsare la regolare competizione commerciale o tali da ledere i diritti di proprietà intellettuale di terzi;
- tutela della salute, ovverosia rispetto di tutte le normative vigenti in materia antinfortunistica e prevenzione delle malattie professionali, nonché scrupolosa attenzione all'igiene ed alle condizioni personali e del posto di lavoro;
- tutela e valorizzazione della persona, ovverosia rispetto per ciascun individuo, valorizzazione delle rispettive capacità, instaurazione di meccanismi di fiducia e responsabilizzazione dei singoli, al fine di rendere solidali i Destinatari e comune la missione aziendale;
- uguaglianza, ovverosia uniformità di trattamento e relazione sociale nei confronti di ogni interlocutore, senza discriminazione alcuna per ragioni legate al genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche e sindacali, alla provenienza, al credo religioso ed in genere a qualsiasi caratteristica della persona umana.

ManHandWork si impegna a valorizzare la persona ed a mantenerne l'integrità fisica e morale, promuovendo la diffusione dei principi etico-comportamentali, incentivandone l'osservanza e punendone l'inottemperanza.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad uniformarsi e applicare i principi suesposti ricorrendo, nello svolgimento di ogni mansione ed in qualunque circostanza, al senso comune di morale e coscienza.



### 3. Regole etico-comportamentali

#### 3.1. Rapporti interni

ManHandWork pretende da tutti coloro che operano al suo interno (soggetti apicali e dipendenti) la piena collaborazione reciproca ed il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad un esercizio equilibrato, equo e prudente e non discriminatorio dei poteri loro conferiti nel rispetto delle rispettive mansioni.

I soggetti apicali non devono abusare della loro posizione e devono astenersi dal porre in essere qualsivoglia condotta vessatoria e/o intimidatoria nei confronti dei dipendenti.

I dipendenti devono rispettare le direttive impartite dai soggetti apicali e rendere note alle autorità aziendali competenti eventuali situazioni in contrasto con la normativa vigente e/o con i principi di cui al presente Codice.

A tale scopo, ManHandWork, nel rispetto di tutte le leggi, regolamenti e politiche aziendali in vigore e tramite le funzioni competenti, si impegna a:

- selezionare, assumere, retribuire, formare e valutare i dipendenti in base a criteri di merito, di competenza e professionalità, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, etnica, di lingua e di sesso;
- offrire a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro, in funzione delle rispettive caratteristiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione;
- favorire la creazione di un ambiente di lavoro idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale;
- offrire condizioni di lavoro adeguate dal punto di vista della sicurezza e della salute, nonché rispettose della personalità morale di tutti, in modo tale da favorire rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- porre particolare attenzione alla valorizzazione, alla tutela ed allo sviluppo delle capacità e delle competenze di tutti i propri dipendenti ed altri ad essi assimilati, affinché possano esprimere al massimo livello il proprio potenziale e la propria professionalità;
- assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, rispetto reciproco e fiducia;
- intervenire in caso di atteggiamenti non conformi ai principi sopra esposti;
- combattere, in particolare, qualsiasi forma di intimidazione, ostilità, isolamento, indebita interferenza o condizionamento, molestia sessuale;
- favorire lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa, prevedendo specifici momenti di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali ed alle potenzialità di ciascuno.

A tal fine, ManHandWork vieta e contrasta:

- la creazione di un ambiente di lavoro ostile o di isolamento nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori;
- qualsiasi forma, anche verbale, di discriminazione o abuso;



- ogni atto o comportamento indesiderato, anche a connotazione sessuale o discriminatoria, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazioni nei suoi confronti.

### **3.2. Valorizzazione e tutela della persona**

ManHandWork riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo di un'impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano.

ManHandWork si impegna pertanto a:

- valorizzare le capacità e le competenze di tutte le risorse, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la personalità dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.
- garantire le condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo;
- prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

La Società opera nel rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, nonché delle Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization, delle Linee Guida di Confindustria e delle altre eventuali linee di indirizzo di rilevanza nazionale in tema di tutela del lavoro e delle libertà sindacali e associazionistiche, del ripudio di ogni sorta di discriminazione e violazione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Tutti i Destinatari, pertanto, sono tenuti a rispettare la normativa locale ed internazionale per quanto attiene ai diritti umani, al diritto del lavoro e sindacale.

In particolare, ManHandWork assicura che i processi di selezione, gestione e formazione dei propri collaboratori siano basati su valutazioni di professionalità e merito vietando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta<sup>1</sup>, in ragione di uno o più fattori inclusi la provenienza, la nazionalità, la razza, l'etnia, l'età, il genere, l'orientamento sessuale, lo stato di salute, l'opinione politica ed il credo religioso.

È vietata ogni tipo di attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in schiavitù di qualsiasi individuo, nonché ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile, ovvero la sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

In particolare, ManHandWork garantisce:

- la corresponsione di retribuzioni conformi ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, e comunque proporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;

<sup>1</sup> Ai sensi dell'art. 25 D.lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. Si ha, invece, **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. In ogni caso, costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.



- il rispetto della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie.

Parimenti, ManHandWork condanna:

- l'assunzione e il conseguente utilizzo di lavoratori con permesso di soggiorno non valido, revocato, annullato ovvero scaduto;
- la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, ovvero l'istigazione a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

### **3.3. Tutela della salute e della sicurezza**

ManHandWork, consapevole dell'importanza di garantire le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei collaboratori e di tutti i terzi che frequentino i locali aziendali:

- conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione nazionale ed europea di settore vigente;
- riconoscendo ai principi di tutela della persona e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro un ruolo preminente nel perseguimento degli obiettivi aziendali;
- garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità personale ed ambienti sicuri e salubri

A tal fine, ManHandWork diffonde e promuove la cultura della salute e della sicurezza, attraverso momenti formativi e di comunicazione, definendo ruoli e competenze, nonché emettendo istruzioni e procedure interne di cui pretende il rispetto.

ManHandWork garantisce la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro mediante il rispetto:

- delle norme di cui al D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche e integrazioni, nonché della normativa di settore applicabile;
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro;
- dei principi ispiratori di cui alle linee guida British Standards OHSAS 18001:2007 ed alla norma UNI ISO 45001 "Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro".

Inoltre, ManHandWork garantisce il costante aggiornamento e monitoraggio dei propri sistemi alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

### **3.4. Tutela dell'ambiente**

ManHandWork, sensibile alle tematiche di tutela dell'ambiente, attua una filosofia aziendale eco-responsabile, volta a garantire le migliori condizioni concretamente possibili di tutela e di rispetto dell'ambiente, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione ambientale nazionale ed





europea vigente e pretendendone il rispetto da parte di tutti i propri dipendenti e di tutte le risorse che operano per la società stessa.

ManHandWork promuove tra i Destinatari ed i Terzi il rispetto dell'ambiente quale bene primario e risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile, prevenendo ogni forma di inquinamento (es. ambientale, acustico, idrico, ecc.), valutando e limitando l'impatto ambientale delle proprie attività anche mediante l'impiego di mezzi e tecnologie che non danneggino l'ambiente e la sua biodiversità, nonché definendo ruoli e competenze ed emanando procedure interne di cui pretende il rispetto.

In particolare, riconoscendosi nello spirito di quanto previsto dall'articolo 9 della Costituzione, ManHandWork pone la tutela ambientale quale presupposto primario nelle scelte delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma e valutando gli eventuali impatti ambientali di ogni nuovo servizio offerto.

La cultura del rispetto dell'ambiente passa altresì attraverso l'idonea formazione del personale per quanto concerne il trattamento di ogni genere di rifiuto (dalla differenziazione al trattamento delle sostanze inquinanti) ed attraverso il costante monitoraggio delle attività ad impatto ambientale.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di tutela ambientale, raccolta differenziata di rifiuti e riciclo di materiale riutilizzabile, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia dell'ambiente.

### **3.5. Conflitto di interessi**

Con riferimento al conflitto di interessi, stante il rapporto di fiducia intercorrente tra ManHandWork e coloro che operano per essa, tutti i Destinatari devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse proprio o di terzi a quelli della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società.

Nessun Destinatario può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di società concorrente, nonché prestare la propria attività professionale a favore della concorrenza, salvo espressa autorizzazione della Società.

È altresì vietato:

- utilizzare sul lavoro o nel tempo libero beni aziendali o fornire servizi che ManHandWork offre ai propri clienti, senza essere preventivamente autorizzato dalla Società;
- sfruttare abusivamente, nell'interesse personale o di terzi, il nome e la reputazione della Società, nonché le informazioni acquisite e le opportunità di affari apprese nello svolgimento del proprio incarico o funzione;
- svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non congruenti con le proprie mansioni o responsabilità organizzative, né utilizzare i beni aziendali all'infuori delle mansioni suddette.

La Società si adopera pertanto al fine di evitare situazioni e/o attività che possano influenzare negativamente la capacità decisionale ed operativa dei soggetti operanti per la stessa, ponendoli in contrasto con gli obiettivi della società ed i principi del presente Codice.



### **3.6. Tutela della proprietà intellettuale**

Tutte le idee, i dati, le informazioni generati da ManHandWork, eventuali brevetti, marchi e copyright di proprietà della Società, vengono tutelati nel rispetto della normativa vigente in materia.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di ManHandWork sono tenuti a mantenere la massima riservatezza e segretezza e a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, know-how, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

Tali informazioni possono essere utilizzate solo per gli scopi stabiliti dalla ManHandWork.

ManHandWork si impegna inoltre a rispettare e pretende il rispetto della normativa nazionale e sovranazionale vigente in materia di protezione della proprietà intellettuale, con particolare – ma non esclusivo – riferimento alla gestione delle opere espressione della proprietà industriale altrui (quali marchi, segni distintivi, brevetti, modelli e disegni e alla gestione delle opere protette dal diritto d'autore o diritti connessi (quali programmi informatici, banche dati, opere scientifiche, etc...)).

### **3.7. Trasparenza della documentazione e della contabilità**

ManHandWork si impegna a redigere e diffondere documenti aziendali nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e trasparenza.

ManHandWork si impegna altresì a conservare la documentazione relativa ad ogni operazione posta in essere (aziendale, contabile, etc.) in modo da consentire in ogni momento la ricostruibilità dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che l'hanno autorizzata, eseguita e verificata.

È vietato qualsiasi comportamento atto ad impedire od ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o revisione della documentazione aziendale.

ManHandWork si impegna inoltre a rispettare e pretende che tutti i Destinatari rispettino la normativa e gli standard interni ed internazionali di riferimento in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo, con particolare – ma non esclusivo – riferimento all'impiego di denaro, alle operazioni commerciali, finanziarie e imprenditoriali, alle procedure interne di controllo ed alle attività contabili.

### **3.8. Tutela dei dati personali**

Per dato personale si intende qualsiasi informazione che identifichi o renda identificabile, direttamente o indirettamente, una persona fisica o altra informazione relativa alle sue caratteristiche, abitudini, stile di vita, relazioni personali, stato di salute, situazione economica, etc.

ManHandWork tutela i dati personali di tutti i Destinatari e di tutti coloro che entrano in contatto con la Società, evitando ogni uso improprio di tali informazioni nel rispetto delle disposizioni normative in tema di privacy.

ManHandWork informa gli interessati circa il soggetto che effettuerà il trattamento dei dati e le modalità e le finalità del trattamento, garantendo che lo stesso avvenga solo per scopi determinati, espliciti e legittimi e nel pieno rispetto dei criteri di liceità e correttezza del trattamento.

ManHandWork garantisce l'utilizzo di sistemi informatici e di software che riducano al minimo l'utilizzo di dati personali e identificativi e – laddove possibile – garantisce l'utilizzo di altre modalità idonee a mantenere l'anonimato dell'interessato.



In ogni caso, i dati di cui ManHandWork viene a conoscenza sono conservati per il solo periodo di tempo strettamente necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e/o successivamente trattati e sono custoditi mediante apposite misure di sicurezza idonee a ridurre al minimo il rischio di distruzione, perdita, accesso non autorizzato e trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

### **3.9. Rapporti esterni**

ManHandWork è una società che intrattiene rapporti con fornitori, clienti, soggetti pubblici e privati, nonché mass-media.

In generale, i Destinatari sono tenuti, nei suddetti rapporti con i Terzi, ad adottare un comportamento etico e rispettoso delle leggi, improntato alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza, efficienza, equità, così come definito dai principi dettati dal presente Codice.

Per converso, i Terzi tutti – nei loro rapporti con ManHandWork – sono tenuti al rispetto di leggi, regolamenti, ordini, discipline, nonché dei principi del presente Codice.

La Società si riserva di risolvere il rapporto contrattuale con i Terzi che adottino comportamenti incompatibili con i valori ed i principi espressi nel presente Codice.

### **3.10. Politica anticorruzione**

ManHandWork intrattiene e gestisce i rapporti con i soggetti pubblici e privati nel rispetto della normativa vigente, dei principi fissati nel presente Codice e delle procedure interne.

I contatti con i soggetti pubblici e privati devono essere tenuti con correttezza e trasparenza in modo tale da evitare ogni comportamento volto, anche solo potenzialmente, ad influenzarne le decisioni.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte altrui o accordarsi in tal senso o anche solo a sensibilizzare in un determinato senso i soggetti pubblici o privati.

Sono unicamente consentite dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali o internazionali che sposino il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi sociali non preventivamente adibiti a tale scopo; solo la Società ha il potere di stanziare le relative finanze.

Parimenti, è fatto divieto ai Destinatari di ricevere (o accettare la promessa) di dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzarne le scelte o anche solo a sensibilizzarli in un determinato senso.

ManHandWork si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

In particolare, le sponsorizzazioni di eventi, manifestazioni, meetings e simili iniziative potranno essere effettuati solo se conformi alla legge ed ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità, nonché alle procedure interne adottate da ManHandWork.



ManHandWork può riconoscere contributi e liberalità a favore di soggetti con finalità sociali, morali, scientifiche e culturali, astenendosi qualora si ravvisino possibili conflitti di interessi di ordine personale o aziendale.

### **3.11. Tutela della libera concorrenza**

ManHandWork riconosce la concorrenza leale come valore fondante della propria attività d'impresa e come parte integrante della cultura e della politica aziendale e pretende pertanto il rispetto delle norme regolatrici del mercato, evitando e vietando pratiche scorrette tali da falsare la regolare competizione commerciale.

A tal fine, ManHandWork vieta, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ogni forma di boicottaggio, storno di dipendenti, sottrazione e utilizzazione degli altrui segreti aziendali, concorrenza parassitaria;
- ogni intesa con i concorrenti per stabilire o controllare i prezzi o le politiche di erogazione dei servizi;
- ogni forma di avvicinamento e accaparramento della clientela che violi la normativa sulla concorrenza e che non rispetti le norme regolamentari e di legge di settore;
- ogni ulteriore pratica ambigua, scorretta, ingannevole o sleale, indipendentemente dal fatto che violi specifiche norme di legge e regolamenti nazionali o di fonte comunitaria o internazionale.

### **3.12. Politica di contrasto alla criminalità organizzata**

ManHandWork condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

La Società si impegna pertanto a verificare i requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (fornitori, consulenti, etc.) e ai clienti, anche eventualmente verificando la presenza delle imprese nella White list di riferimento.

In ogni caso nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

### **3.13. Rapporti con i mass-media e gestione dell'informazione**

ManHandWork si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno avvengano nel rispetto dei principi di verità, correttezza e trasparenza.

Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di ManHandWork sono tenuti a mantenere la massima riservatezza ed a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, *know-how*, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

ManHandWork si impegna a gestire i rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, nel rispetto delle procedure operative interne ed individuando soggetti all'uopo autorizzati.



Qualsiasi richiesta di notizie da parte dei mass-media ricevuta dal personale ManHandWork deve essere comunicata al soggetto/funzione aziendale a ciò espressamente adibito, che avrà cura, ove necessario, di divulgare le notizie non riservate.

Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela della proprietà intellettuale.

#### **4. Violazioni del Codice Etico**

La violazione dei principi etico-comportamentali di cui al presente Codice costituisce violazione delle disposizioni aziendali ed inadempimento delle obbligazioni contrattuali con ogni conseguenza prevista dalla legge.

Il presente Codice Etico costituisce altresì parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. 231/2001 (MOG231) di cui la Società è dotata, in quanto volto a prevenire, tra il resto, comportamenti che possono integrare fattispecie di reato presupposto della responsabilità ex D.lgs. 231/2001.

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice costituisce pertanto violazione del MOG231, con conseguente attivazione del sistema disciplinare ivi previsto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la violazione del presente Codice può comportare:

- per i soggetti in posizione apicale e organi di controllo (Sindaco Unico): revoca per giusta causa, esercizio dell'azione di responsabilità;
- per i dipendenti ed i dirigenti: applicazione delle sanzioni previste dal CCNL di riferimento;
- per i terzi: risoluzione del rapporto contrattuale per giusta causa, esercizio dell'azione di risarcimento del danno.

#### **5. Approvazione e modifiche**

Il presente Codice Etico è approvato dal Consiglio di Amministrazione di ManHandWork ed è sottoposto a revisione e aggiornamento a cura dello stesso.