

La ROMANO TRASPORTI srl, consapevole di non essere un'entità a sé stante ma di vivere in un tessuto economico e sociale sempre più esigente, ha deciso di formalizzare i principi guida della propria organizzazione che vanno al di là del concetto di profitto assoluto ma che includono valori di riferimento, quali:

- Il rispetto della persona;
- La piena osservanza di leggi e normative;
- Il contributo allo sviluppo del proprio territorio;
- La massima attenzione affinché sia garantita la sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente;
- La leale concorrenza alle altre strutture del settore;

Per questo motivo, la ROMANO Trasporti si impegna fortemente a:

- SOSTENERE il valore del lavoro e delle persone;
- CREDERE nella biodiversità delle forme d'impresa;
- PROMUOVERE la diversità e l'inclusione sociale;
- VALORIZZARE l'impresa come luogo di creatività e di benessere;
- INVESTIRE nell'educazione e nella promozione umana;
- PROPORRE una nuova idea di salute e di benessere;
- COLTIVARE il rispetto e la cura dell'ambiente;
- ATTIVARE energie giovani, innovazione e nuove economie.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

- 1.1. I principi e le disposizioni del presente Codice di Condotta (di seguito il "Codice") costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento nell'ambiente di lavoro.
- 1.2. Il Codice recepisce e fa propri i valori aziendali fondamentali della ROMANO TRASPORTI.
- 1.3. I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con ROMANO TRASPORTI ("Dipendenti") e per tutti coloro che operano per ROMANO TRASPORTI, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa ("Collaboratori" - "Consulenti" - "Fornitori" - "Sub appaltatori"). Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari".
- 1.4. Il Codice sarà portato a conoscenza dei terzi che ricevano incarichi da ROMANO TRASPORTI o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

2. INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- 2.1. La ROMANO TRASPORTI svolge la propria attività con onestà e integrità e nel rispetto dei principi etici e morali contenuti nel presente Codice e si impegna a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri, anche attraverso il proprio comportamento, di non dividerne il contenuto e lo spirito.
I Destinatari dovranno, pertanto, attenersi ai principi di comportamento del presente Codice che la Società ha approvato e diffuso al fine di aiutare tutti i destinatari a comportarsi in modo legale ed etico. La Società, inoltre, persegue il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel territorio in cui opera, a cui dovranno attenersi i Destinatari del presente Codice.
- 2.2. ROMANO TRASPORTI provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza. In particolare, ROMANO TRASPORTI provvede, anche attraverso la designazione di soggetti a cui saranno attribuite, mediante atti appositi, specifiche funzioni interne:
 - alla diffusione del Codice presso i Destinatari;

- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice;
- all'aggiornamento delle disposizioni del Codice con riguardo alle esigenze che di volta in volta si potranno manifestare.

3. CORRETTEZZA

- 3.1. Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e in ogni tempo verificabile. Tutti coloro che effettuano le suddette operazioni devono garantire la rintracciabilità delle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, l'evidenza delle eventuali autorizzazioni e delle modalità di esecuzione dell'operazione medesima.
- 3.2. I dipendenti e i soggetti che effettuano acquisti di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità e operare con la diligenza del buon padre di famiglia. La Società, nella scelta dei propri fornitori, deve sempre seguire criteri oggettivi e documentabili e adottare comportamenti orientati al massimo vantaggio competitivo per la società, assicurando e garantendo al tempo stesso a tutti i fornitori lealtà, imparzialità e pari opportunità di collaborazione.
- 3.3. Ogni Funzione/Direzione/Area aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.
- 3.4. Le attività di sponsorizzazione effettuate dalla Società devono essere destinate in favore di enti e/o organizzazioni di sicura affidabilità ed eticità, che forniscano adeguate garanzie in ordine alla corretta destinazione delle somme erogate. I soggetti incaricati dalla Società di gestire tali attività sono tenuti a verificare, per quanto di loro competenza, il corretto utilizzo dei fondi, richiedendo in ogni caso che le iniziative intraprese siano supportate da adeguata documentazione.

4. RISERVATEZZA

- 4.1. È vietato diffondere notizie false sia all'interno sia all'esterno della Società concernenti la Società stessa, i dipendenti, collaboratori, i consulenti e i terzi che per essa operano. Tutte le informazioni relative ai dati aziendali devono essere gestite attraverso i canali istituzionali garantendo la tutela e la protezione dei dati aziendali trattati, il rispetto del segreto professionale e la salvaguardia delle informazioni riservate.

5. TUTELA DELLA CONCORRENZA

- 5.1. ROMANO TRASPORTI sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna a esercitare una concorrenza leale e riconosce alle altre aziende lo stesso diritto. La Società sostiene le leggi sulla concorrenza che mirano a proteggere questo principio. In particolare:
 - ROMANO TRASPORTI stabilisce la propria politica commerciale in modo indipendente e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti;
 - ROMANO TRASPORTI non ripartisce clienti, territori o mercati in accordo o in collusione con i concorrenti;
 - ROMANO TRASPORTI instaura rapporti equi con i suoi clienti e fornitori, in conformità alle leggi che regolano la concorrenza.

6. L'IMPEGNO DEI FORNITORI E SUB-APPALTATORI NEI CONFRONTI DELLA ROMANO TRASPORTI SRL

- 6.1. I fornitori e sub-appaltatori devono impegnarsi a rispettare gli impegni assunti nei confronti della ROMANO TRASPORTI in termini di puntualità, standard di sicurezza, qualità dei prodotti e servizi forniti.

6.2. In quanto In fase di certificazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale certificato SA8000, la ROMANO TRASPORTI è impegnata in via preferenziale ad instaurare rapporti di fornitura con aziende che garantiscano anch'esse la conformità ai requisiti della norma SA8000.

6.3. I fornitori e sub-appaltatori selezionati devono dunque impegnarsi a:

- essere conformi a tutti i requisiti della norma SA8000;
- sottoscrivere la Lettera di Impegno;
- sottoscrivere il presente Codice di Condotta per condividere i valori aziendali e impegnarsi formalmente al rispetto delle sue regole;
- compilare il questionario informativo per la SA8000, nei casi in cui venga richiesto un approfondimento sull'Azienda fornitrice;
- rendersi disponibile a sostenere audit di seconda parte svolti dalla ROMANO TRASPORTI ma anche dalla Stazione Appaltante laddove la ROMANO TRASPORTI li segnali come fornitori/sub-appaltatori coinvolti nelle attività

I PRINCIPI ETICI

La ROMANO TRASPORTI, ha individuato i propri principi etici e di condotta di riferimento che costituiscono il fulcro delle proprie attività; tutto il **management** aziendale è tenuto ad osservare e far osservare i contenuti del presente codice, proponendo e realizzando i progetti e le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel medio/lungo periodo il valore economico dell'impresa e il benessere dei propri dipendenti, clienti, fornitori e della comunità tutta. Il management vigilerà sull'osservanza di quanto definito nel codice, per quanto concerne l'informazione, la prevenzione e il controllo per assicurare la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti nel codice.

Ogni dipendente si deve impegnare a rispettare quanto enunciato nel *Codice*: tutti devono conoscere le leggi ed i comportamenti conseguenti; ognuno deve contribuire attivamente alla sua attuazione e miglioramento e segnalare eventuali comportamenti ritenuti non conformi al *Codice* stesso.

La Società non permetterà che dipendenti che abbiano segnalato in buona fede violazioni, anche solo sospette, siano sottoposti a discriminazioni o rappresaglie, ed in ogni caso sarà assicurata adeguata riservatezza sull'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge. Chiunque in conseguenza di quanto sopra, commetta atti di ritorsione, sarà soggetto a misure disciplinari, che potrebbero comprendere anche la rescissione contrattuale del rapporto di lavoro.

Principi Etici generali di riferimento:

RISPETTO

Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale). Tutto il personale impiegato nella ROMANO TRASPORTI deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nel linguaggio.

ONESTÀ

L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La ROMANO TRASPORTI si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.

TRASPARENZA

La ROMANO TRASPORTI garantisce un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori e alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.

RISERVATEZZA

Tutti i dipendenti e collaboratori di ROMANO TRASPORTI devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati e informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.

SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tutti i dipendenti e collaboratori di ROMANO TRASPORTI devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.

FIDUCIA

La fiducia è il lubrificante del sistema sociale e quindi anche delle imprese. Senza fiducia nessun sistema economico può funzionare. Senza fiducia, che è quel misterioso fattore di prevedibilità dei comportamenti degli altri, bisognerebbe ricorrere anche per le cose più minime a contratti, a scambi, alla logica dei premi e delle punizioni, i quali però da una parte sono imperfetti ed incompleti e dall'altra possono avere effetti controproducenti, perché generano conflitti e tensioni. Senza fiducia ogni impresa imploderebbe.

RECIPROCIÀ

La reciprocità è la principale legge della vita in comune. È una e molte al tempo stesso. Ogni rapporto in cui ci sia un dare e un ricevere mutuo è una forma di reciprocità, ma esistono diversi registri o forme della reciprocità, che vanno dalla più semplice, il contratto, alla più sofisticata, che possiamo chiamare "reciprocità incondizionale", dove non si pretende la risposta in modo diretto, ma se manca o non è pienamente corrisposta significa che la relazione è malata e il rapporto compromesso.

GRATUITÀ

La vita in comune sarebbe impensabile senza comportamenti ispirati a gratuità. Senza gratuità non c'è incontro pienamente umano con l'altro; senza gratuità non si può generare fiducia, senza la quale né la società né il mercato possono funzionare. La sfida dell'economia civile è riconsiderare il valore, anche economico, di una relazionalità a più dimensioni, aperta al contratto ma anche all'eccedenza, all'incontro con l'altro ispirato a gratuità. La gratuità non equivale al gratis, di cui spesso è il suo opposto: l'atto gratuito non corrisponde infatti ad un prezzo nullo ma ad una assenza di prezzo o, più propriamente, ad un prezzo infinito. Solo l'umano conosce il gratuito perché è mosso da motivazioni interiori intrinseche e non da incentivi esterni.

BENI RELAZIONALI

Sono quei beni che vengono prodotti dalle relazioni umane. Sono tipici delle reti informali, delle reti associative, dei sistemi sociali. La caratteristica fondamentale è che richiedono una forma di condivisione volontaria come condizione necessaria per esistere. Sono beni che esistono in quanto due o più persone si incontrano ed entrano in una relazione di scambio reciproco. L'apertura a questa dimensione relazionale è fondamentale per capire come anche tutte le relazioni economiche, un tempo interpretate solo come luogo di massimizzazione dei risultati, si intrecci invece con il calore e le incertezze delle relazioni interpersonali.

BELLEZZA

Prendersi cura dei propri luoghi di vita genera una bellezza civile, pubblica, esposta allo sguardo degli sconosciuti che ricorda quella delle città medievali dove le facciate erano il luogo nel quale l'architettura si mostrava verso la strada, rivelando la propria integrazione profonda con essa e con lo spazio pubblico. La bellezza civile è condivisa, si offre alla vista dei molti, non si ritrae entro recinti e protezioni, non si compiace di un lusso accessibile a pochi, ma si espone in regalo per tutti, alla vista dei poveri come dei ricchi. Questa bellezza è terapeutica, che consente alle persone di coltivare la dignità delle loro vite, di risvegliare senso di appartenenza ad un luogo e a una comunità.

RELAZIONI SINDACALI

La ROMANO TRASPORTI si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei lavoratori.

Requisiti di Responsabilità Sociale

Al fine di tutelare i diritti umani e di promuovere il rispetto dei principi etici/sociali, la Società, sulla base di quanto detto, vuole comunicare all'esterno che:

- si impegna a non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro infantile (*Convenzione ILO 138 "Età minima per l'assunzione all'impiego"; Convenzione ILO 182 "Forme peggiori di lavoro minorile"; Raccomandazione ILO 146 "Salute e ricchezza"*);
- si impegna a non usufruire o favorire l'utilizzo del lavoro obbligato (*Convenzione ILO 29 "Lavoro forzato o obbligato"; Convenzione ILO 105 "Abolizione del lavoro forzato"*) pertanto non richiede al personale di lasciare depositi finanziari o documenti originali di identità o autorizzazioni all'inizio del rapporto di lavoro;
- rispetta il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati di propria scelta e il diritto alla contrattazione collettiva (*Convenzione ILO 87 "Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale"; Convenzione ILO 98 "Diritto alla contrattazione collettiva"*) nei modi e tempi consentiti dalla legge;
- garantisce che gli eventuali rappresentanti sindacali (*Convenzione ILO 135 "Protezione sui rappresentati dei lavoratori"*) non siano discriminati sul posto di lavoro e che possano comunicare con i propri associati;
- non attua discriminazioni nell'assunzione (*Convenzione ILO 100 "Eguaglianza di retribuzione tra sessi per un lavoro di uguale valore"; Convenzione ILO 111 "Discriminazione in materia di impiego"; Convenzione ILO 159 "Riabilitazione professionale e impiego persone disabili"*) nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento in base a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età; inoltre garantisce la protezione della maternità (*Convenzione ILO 183 "Protezione della Maternità"*) non sottoponendo fra l'altro il personale a test di gravidanza o di verginità sia all'atto di assunzione che in qualsiasi altra circostanza;
- non interferisce con il diritto personale (*Convenzione ILO 100 "Eguaglianza di retribuzione tra sessi per un lavoro di uguale valore"*) di seguire principi o pratiche o soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica;
- non permette comportamenti, (*Convenzione ILO 29 "Lavoro forzato o obbligato"*) inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- non utilizza né favorisce punizioni (*Convenzione ILO 29 "Lavoro forzato o obbligato"*) corporali, coercizione mentali o fisiche, violenza verbale;
- si adegua all'orario lavorativo (*Convenzione ILO 98 "Diritto alla contrattazione collettiva"*) previsto dalle leggi in vigore e agli standard del settore metalmeccanico di appartenenza;
- si adegua affinché la settimana di lavoro sia quella stabilita per legge non eccedendo di norma le quaranta ore;
- si impegna affinché il lavoro straordinario non superi le dodici ore settimanali per dipendente e sia retribuito con una percentuale aggiuntiva;
- assicura il rispetto dei minimi retributivi (*Convenzione ILO 98 "Diritto alla contrattazione collettiva"; Convenzione ILO 100 "Eguaglianza di retribuzione tra sessi per un lavoro di uguale valore"*); legali, in modo che il salario soddisfi comunque i bisogni essenziali e primari;
- garantisce che le trattenute sul salario non siano dovute a scopi disciplinari e che la busta paga sia chiara e comprensibile a tutti;

- *garantisce che la retribuzione sia elargita secondo le prescrizioni legali e comunque nella maniera più conveniente ai lavoratori;*
- *garantisce che non siano stipulati contratti di lavoro che evidenzino abuso della tipologia del rapporto di collaborazione, al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore;*
- *garantisce che non siano applicati schemi di falso apprendistato, per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro;*
- *garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre (Convenzione ILO 102 "Sicurezza sociale"), prendendo opportuni ed efficaci provvedimenti al fine di prevenire potenziali incidenti e lesioni alla salute dei lavoratori riducendo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause del rischio presenti nell'ambiente di lavoro.*

I REQUISITI DELLA NORMA SA 8000:2014

PUNTI NORMA	IMPEGNI AZIENDALI	COSA BISOGNA FARE SE ...
LAVORO INFANTILE	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai sedici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	Se si vedono bambini lavorare presso fornitori bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
LAVORO FORZATO	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
SALUTE E SICUREZZA	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.	Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.

PUNTI NORMA	IMPEGNI AZIENDALI	COSA BISOGNA FARE SE
DISCRIMINAZIONE	La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, casta, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento.	Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
PRATICHE DISCIPLINARI	L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge.	Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
ORARIO DI LAVORO	L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali, non può superare le 150 ore annue ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.	Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.
REMUNERAZIONE	L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria	Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.