

Codice Etico e Regolamento Interno

Rev. 0 del 21/06/2016

BRAING S.R.L.

Via Verdi, 228
80136 | Rende | CS
Telefono: (+39) 0984.305541
Fax: (+39) 0984.305541
E-mail: info@braing.it

TITOLO I GENERALITA'

1. Premessa

La Braing Srl nasce per iniziativa di 5 ingegneri, soci costituenti, che operano da oltre venti anni nel settore delle telecomunicazioni, dove hanno maturato e consolidato una significativa esperienza tecnica e manageriale nella progettazione, sviluppo, realizzazione, installazione, collaudo e manutenzione di reti di comunicazione elettronica e di infrastrutture tecnologiche in favore di operatori nazionali ed internazionali di telefonia mobile e fissa e creato una fitta rete relazionale presso le aziende leader del settore (Vodafone, Ericsson Italia, Telecom Italia, H3G, Selex Communications, Huawei, Nokia Siemens Networks etc).

La missione della società - nell'erogazione dei propri servizi – è quella di perseguire l'eccellenza valorizzando le competenze consolidate e allo stesso tempo promuovendo una costante azione di ricerca e sviluppo sia per quanto riguarda il know-how tecnico che nuove opportunità di business.

È volontà della società perseguire questo obiettivo esclusivamente in modo contestuale alla soddisfazione dei Clienti, alla crescita professionale dei Dipendenti e dei Collaboratori e, non in ultimo, alla creazione di valore per i soci e per il management della società.

Il risultato economico della società risulta essere un fattore indispensabile in un circolo virtuoso che consenta di elevare in modo continuativo tali obiettivi e consenta inoltre di raggiungere obiettivi di miglioramento della qualità della vita, di qualità e affidabilità del servizio e, non in ultimo, contribuisca ad elevare la reputazione della società in termini di responsabilità sociale ed etica.

Un'elevata reputazione in tutti questi aspetti di gestione di impresa porta con sé una fidelizzazione dei clienti, un'elevata fiducia da parte delle Istituzioni e dei Fornitori, un'elevata attrazione di risorse sia umane che finanziarie e, in definitiva, una superiore facilità di sviluppo imprenditoriale.

Tutti questi obiettivi sono perseguibili esclusivamente attraverso una comunità di intenti e una omogeneità di comportamento da parte di tutti i soggetti (Soci, Dipendenti, Collaboratori, Fornitori, ecc.) governato innanzitutto da un rigoroso rispetto delle leggi vigenti, ma anche affiancato da un complesso di convincimenti di carattere etico sia generale (ovvero applicati alle scelte aziendali) che dei singoli (ovvero applicati da tutti i Dipendenti e Collaboratori nell'esercizio delle attività professionali quotidiane).

In relazione alla particolare attività svolta da Braing, la società considera le risorse umane il fattore di competitività primario e per tale motivo cerca in ogni modo di tutelarne e promuoverne il valore, salvaguardando al contempo le convinzioni morali e personali di ciascun individuo.

Tutto quanto riportato nelle varie parti del presente Regolamento si intende applicabile in Italia, ma anche - con gli opportuni adattamenti a leggi, norme comportamentali, principi morali e religiosi e consuetudini locali - nel caso di attività svolte in paesi stranieri.

2. Scopo e campo d'applicazione

Scopo del presente documento - denominato CODICE ETICO E REGOLAMENTO INTERNO (d'ora innanzi denominato semplicemente REGOLAMENTO) - è quello di definire le regole generali nel rapporto tra Braing e i propri Dipendenti, Collaboratori (siano essi impiegati full-time o part-time) e, in generale, qualsiasi soggetto che operi in nome e per conto di Braing, in modo che sia assicurata uniformità di trattamento e di comportamento (pur nell'ambito di riconosciute differenze di scopo del lavoro, di ruolo, di trattamento economico, ecc.) al fine di prevenire – per quanto ragionevolmente possibile - situazioni che potrebbero pregiudicare sia i rapporti interni (tra gli stessi Dipendenti e/o Collaboratori o tra questi e la Direzione di BRAING) che i rapporti tra Braing e i suoi Clienti, Fornitori o altri Enti terzi.

Scopo del presente REGOLAMENTO è anche quello di indicare linee guida comportamentali che rispecchino i principi etici fondamentali (correttezza, trasparenza, responsabilità e professionalità) su cui si fonda l'operato di Braing e, in generale, rendere consapevoli che l'operato ed il comportamento individuale hanno sempre un impatto fondamentale e decisivo per l'operato presente e futuro di Braing, sia in termini di immagine che di sostanza.

In definitiva, il presente documento vuole trasmettere a tutti i Dipendenti e Collaboratori il messaggio fondamentale in ossequio al quale sentirsi partecipi e

responsabili del processo aziendale nel quale si è coinvolti apre prospettive e dinamiche altrimenti irraggiungibili.

Il presente REGOLAMENTO è un documento approvato da tutti i soci di BRAING e pertanto costituisce uno strumento ufficiale da utilizzare come riferimento per assicurare uniformità di comportamento e di trattamento ed in questo ambito per individuare comportamenti scorretti passibili di sanzioni disciplinari.

Il REGOLAMENTO è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati (integralmente o nelle sole parti applicabili, a seconda dei casi) con modalità consone allo scopo ed è comunque disponibile in copia richiedendolo all'Ufficio Risorse Umane.

Il REGOLAMENTO può essere revisionato e modificato in qualsiasi momento dalla Direzione aziendale, tenendo conto dell'evoluzione normativa e legislativa, ma anche tenendo conto dell'esperienza acquisita con la sua applicazione e del contributo ricevuto da Dipendenti, Collaboratori ed Enti terzi.

TITOLO II CODICE ETICO

1. Considerazioni di carattere generale sui principi etici

Le caratteristiche personali di ciascun Dipendente e Collaboratore – sia sotto l’aspetto umano che professionale - contribuiscono in modo fondamentale al successo dell’attività svolta da Braing e, di conseguenza, all’attribuzione del valore del servizio erogato ai Clienti. Per tale fondamentale motivo il Cliente deve essere sempre considerato la figura centrale verso la quale è orientata tutta l’attività svolta da Braing e la sua soddisfazione, l’obiettivo finale da raggiungere.

In ragione di ciò, da un Dipendente e da un Collaboratore, Braing si attende costantemente un atteggiamento moralmente e professionalmente irreprensibile, consono agli obiettivi che la società si è prefissata e persegue. Gli obiettivi prefissati devono essere conseguiti senza distinzione di contesto, localizzazione, entità o natura.

1.1 Tutto ciò deve in pratica tradursi in un comportamento

- a) *leale*, ovvero deontologicamente corretto, improntato all’onestà intellettuale, ispirato alla trasparenza, al rispetto delle regole e alla riservatezza nella tutela del patrimonio aziendale, di quello del Cliente o di Enti terzi nonché nel rispetto delle regole di concorrenza; deve sempre risultare inoltre rispettoso nei confronti dei colleghi di lavoro, sia di grado superiore che dei sottoposti;

- b) *discreto*, ovvero costantemente attento alla cultura e ai valori delle organizzazioni all'interno delle quali si opera - in modo da salvaguardarne sempre i principi che le regolano - all'ambiente e alle attività che vi si svolgono, sempre orientato a privilegiare le scelte tecniche e comportamentali più sicure e meno invasive anche dal punto di vista ambientale in modo da favorire uno sviluppo sostenibile;
- c) *imparziale*, ovvero attento a non favorire un soggetto anziché un altro adottando soluzioni ottimali al fine di mantenere il maggiore equilibrio possibile tra le parti coinvolte evitando maggiori vantaggi o svantaggi per una o più delle parti in causa, evitando, nell'erogazione del servizio, discriminazioni legate alla razza, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche o alle convinzioni morali e religiose dei destinatari;
- d) *dinamico*, ovvero costantemente attento e capace di interpretare le esigenze di cambiamento e di miglioramento di Braing e dei suoi Clienti così come di tutti gli Enti esterni con cui ci si interfaccia, nonché votato ad un continuo aggiornamento professionale;
- e) *versatile*, ovvero pronto ad adattarsi alle differenti situazioni ed habitat in cui si opera e pronto a proporre soluzioni alternative e creative mutuando esperienze anche da settori apparentemente non affini;
- f) *tenace*, ovvero costantemente focalizzato sugli obiettivi da raggiungere, flessibile nell'erogazione del servizio e puntuale nel rispetto dei tempi imposti;

- g) *autonomo*, ovvero capace di operare in autonomia basandosi sulle proprie conoscenze e sulla propria esperienza, ma anche sulle proprie capacità di analisi logica, di stabilire efficaci relazioni sia con i colleghi che con i Clienti o con Enti terzi, sempre finalizzato al raggiungimento dei risultati prefissati, sfruttando tutte le indicazioni e informazioni ricevute anche nell'ottica di una crescita personale continua;
- h) *aperto*, ovvero costantemente orientato a considerare il know-how personale e aziendale come un patrimonio comune da condividere, diffondere e valorizzare nel rispetto delle ovvie cautele dettate dagli obblighi di riservatezza.

2. Selezione dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Fornitori; rapporti con i Clienti, con le Istituzione Pubbliche, con Enti terzi, con la Concorrenza e con i mezzi di Informazione

Il principio in base al quale Braing effettua la selezione del personale (Dipendenti e/o Collaboratori) è unicamente fondato sulla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, improntato alla massima trasparenza, indipendenza da pregiudizi e discriminazioni (fatte salve - in casi particolari - comprovate motivazioni operative), in base a criteri il più possibile oggettivi, in cui l'aspetto economico non costituisce un aspetto prioritario: condivisione dei principi etici, professionalità, livello di istruzione, esperienza, capacità organizzativa e relazionale, conoscenza delle lingue straniere sono solo alcuni degli aspetti che vengono presi in considerazione all'atto della selezione.

Le informazioni richieste e valutate sono strettamente correlate alla verifica degli aspetti professionali e psicoattitudinali nel rispetto delle norme della privacy in vigore.

Tutti i contratti di lavoro, di qualsiasi natura essi siano, vengono sottoscritti nel rispetto della normativa vigente in materia fornendo ai lavoratori copia integrale del contratto o, alternativamente, fornendo le modalità per scaricarlo liberamente da Internet.

A tutti i Dipendenti vengono garantite uguali possibilità di crescita e carriera nell'ambito delle rispettive specializzazioni e mansioni senza discriminazione alcuna; la formazione interna è generalmente effettuata mediante affiancamento a personale più esperto, attivando i percorsi di crescita più consoni a seconda dei casi.

Braing ripudia ogni sorta di corruzione, lavoro minorile o lavoro forzato; allo stesso modo, in nessun caso la società promuove l'adozione di forme di clientelismo e/o nepotismo nella selezione del personale.

L'accesso a ruoli operativi e responsabilità di funzione è stabilito in considerazione delle competenze (istruzione ed esperienza) e delle capacità dimostrate; compatibilmente con le esigenze generali dell'organizzazione del lavoro sono consentite flessibilità che consentano di far fronte a temporanee esigenze personali; viceversa, in ragione della particolare natura del business, compatibilmente con i profili professionali è richiesta a tutti i Dipendenti e Collaboratori la massima flessibilità nel ricoprire diversi ruoli e mansioni.

E' affidato ai vari Responsabili aziendali il compito di favorire la valorizzazione del tempo di lavoro di tutti i Dipendenti e Collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'organizzazione del lavoro.

La ricerca e selezione dei Fornitori esterni, è basata, oltreché sulla condivisione dei principi etici, anche sulla dimostrata capacità organizzativa, sulla solidità economica, sull'esperienza, sulla capacità del rispetto dei tempi e su molti altri aspetti, ma sempre senza alcun tipo di preclusione legata a motivi che non siano strettamente operativi.

Braing, nell'ambito della profonda convinzione che lo scambio di esperienza e conoscenza porti ad una crescita reciproca, promuove sempre nei confronti dei propri Fornitori una forma di collaborazione aperta e trasparente invocando chiarezza nei rapporti, negli accordi contrattuali, rispetto di tutte le norme di legge, rispetto degli obiettivi e dei tempi. Il rapporto reciproco con i Fornitori è regolato nel rispetto della leale concorrenza ed è sempre auspicata una costruttiva risoluzione di tutte le problematiche che dovessero insorgere nell'ambito del rapporto.

Analogamente anche verso i propri Clienti Braing desidera instaurare rapporti di fiducia che vadano oltre quelli insiti nel normale rapporto tra Cliente e Fornitore privilegiando un vero e proprio rapporto di partnership; per raggiungere tale obiettivo Braing si impegna ad assumere un ruolo promotore garantendo la massima professionalità in termini di organizzazione, comportamento, messa a disposizione del proprio know how, flessibilità, precisione e puntualità.

In un'ottica di salvaguardia dei principi etici fin qui esposti anche qualsiasi rapporto tra Braing e Istituzioni pubbliche, Partiti politici, Sindacati, Associazioni di categoria o loro rappresentanti dovrà avvenire esclusivamente nel rispetto del più elevato

spirito di correttezza e trasparenza, comunque nei limiti e nelle modalità consentite dalla legge e non finalizzato ad ottenere vantaggi o favori diretti o indiretti per la società o per tramite di questa a suoi Clienti.

Qualsiasi corresponsione di tipo economico deve avvenire in modo trasparente, esclusivamente a fronte di comprovate attività svolte ed in modo commisurato alla sua entità.

A nessun Dipendente o Collaboratore è consentito di adottare comportamenti che possano essere anche solo equivocati come finalizzati al raggiungimento di vantaggi o favori da parte di Enti terzi (pubblici o privati); se non espressamente vietati da regolamenti di Enti terzi, sono ammessi solo omaggi di modico valore o forme di ospitalità riconducibili a puri e semplici atti di cortesia.

Anche nei confronti della Concorrenza, infine, la società intende adottare un atteggiamento il più possibile corretto desiderando collocarsi sul mercato nel rispetto delle comuni norme d'ambito; la volontà di Braing è quella di misurarsi con la Concorrenza esclusivamente facendo leva sui valori tecnici ed umani espressi dalla propria organizzazione.

3. Knowledge management

Braing riconosce al knowledge management un ruolo strategico di crescita e per tale motivo promuove tra i propri Dipendenti e Collaboratori una cultura di diffusione, scambio e crescita delle conoscenze sia per quanto concerne il know how tecnico che per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro (project management o company system management) in modo da massimizzare l'uniformità operativa. Tutti i Dipendenti e Collaboratori sono tenuti a contribuire attivamente al sistema di condivisione del know how aziendale.

Braing promuove la partecipazione ad associazioni, convegni, seminari, corsi di formazione, exhibition ed eventi in genere correlati all'attività professionale alla sola condizione che non vi siano particolari comprovate incompatibilità.

4. Politica in relazione a fumo, alcool e droghe

Braing, in un'ottica di promozione del benessere dei propri Dipendenti e Collaboratori, disincentiva in ogni modo l'assunzione di alcool, droghe e tabacco.

Tutti i Dipendenti e Collaboratori sono altresì invitati a contribuire personalmente a promuovere e mantenere un ambiente di lavoro caratterizzato da un clima di reciproco rispetto e salvaguardia della sensibilità altrui.

L'assunzione di modeste quantità di alcool (al di sotto dei limiti di legge previsti per la guida degli autoveicoli) è consentita durante le pause pranzo; all'interno dei locali di lavoro, degli autoveicoli e c/o i siti dei Clienti è fatto divieto di fumare; l'assunzione di qualsiasi tipo di droghe (durante o al di fuori dell'orario di lavoro) è assolutamente non tollerata.

5. Molestie e mobbing in ambiente di lavoro

Nel rispetto della dignità e del benessere di ciascun lavoratore Braing si impegna a garantire un ambiente di lavoro sereno, offrendo facilities atte a scongiurare l'insorgenza di malattie professionali o semplicemente di stati di stress, ovvero improntato ad ottenere il massimo benessere organizzativo; Braing condanna qualsiasi azione, sia interna che esterna, di mobbing o di stalking nei confronti di chiunque operi per conto della società e si impegna a prendere posizione contro chiunque - interno o esterno alla società – adotti atteggiamenti vessatori nei confronti di altri soggetti.

In particolare Braing vieta e condanna qualsiasi atteggiamento volto a creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento, volto a generare interferenze operative e ad ostacolare prospettive di crescita professionale altrui. Braing vieta e condanna atteggiamenti di mobbing volti ad ottenere favori di qualsiasi natura in cambio di promesse di carriera o altro, atteggiamenti volti ad instaurare relazioni interpersonali extralavorative nonostante un espresso ed evidente non gradimento.

6. Promozione delle attività “no profit”

Braing si impegna a sostenere sia direttamente che indirettamente, nell'ambito delle proprie possibilità, qualsiasi attività "no profit" che possa essere portatrice di un impegno umanitario o a favore della salvaguardia ambientale.

7. Gestione della proprietà intellettuale e riservatezza

Nell'erogazione dei propri servizi Braing processa quotidianamente documenti e dati di natura tecnica e commerciale di proprietà dei Clienti; ne consegue che Dipendenti e Collaboratori vengono a conoscenza di una moltitudine di dati sensibili in relazione ai quali Braing sottoscrive con i propri Clienti patti di riservatezza e non divulgazione nei confronti di Enti terzi estranei.

Seppur già implicito in quel comportamento deontologicamente corretto che ci si attende da ogni Dipendente e Collaboratore si rimarca l'assoluto divieto di prelevare, copiare, divulgare, ecc. dati e informazioni di qualsiasi natura di proprietà dei Clienti.

Ogni Dipendente e Collaboratore deve mantenere il più elevato livello di riservatezza su tali dati sensibili la cui proprietà intellettuale è di esclusiva pertinenza del Cliente.

In nessun caso e per nessun motivo tali dati possono essere trasmessi ad Enti terzi senza la preventiva autorizzazione scritta del Cliente.

La medesima riservatezza deve essere assicurata nei confronti della proprietà intellettuale di Braing (sia essa rappresentata da documenti cartacei e/o

informatizzati o altro), di informazioni di carattere commerciale e strategico; in particolare è fatto divieto di duplicare documenti aziendali e/o trasferirli all'esterno in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo se non a seguito di preventiva autorizzazione scritta della Direzione.

Il mancato rispetto di tale riservatezza inerente la proprietà intellettuale di Braing e dei suoi Clienti comporterà l'immediato allontanamento del Dipendente e/o Collaboratore nonché l'avvio delle conseguenti rinvii di carattere civile e penale nelle opportune sedi.

A nessun Dipendente e Collaboratore è consentito divulgare informazioni relative ad attività, programmi di ricerca e sviluppo o di intesa di Braing con Enti terzi esterni, se non preventivamente autorizzati dalla Direzione o prima che tali informazioni divengano di dominio pubblico.

8. Conflitto di interessi

Tutti i Dipendenti e Collaboratori nell'ambito del loro operato devono evitare qualsiasi situazione in cui interessi personali possano influenzare i principi deontologici ed etici esposti all'interno del presente REGOLAMENTO e possano interferire in qualsiasi modo con la capacità di assumere le migliori decisioni ed effettuare le migliori scelte nell'ambito degli interessi sia di Braing che del servizio erogato al Cliente.

Devono essere evitate le situazioni nelle quali l'interesse privato di un Dipendente o Collaboratore (o di un suo correlato) entri in conflitto con la mansione e l'incarico ricoperto all'interno di Braing influenzando sull'indipendenza di giudizio e di operato.

In particolare, ma non esclusivamente, non è ammessa la presenza di interessi economici in relazione all'operato di Clienti o Fornitori, lo svolgimento di attività in concorrenza in proprio o per conto di una società concorrente e, ovviamente, l'utilizzo improprio di qualsiasi tipo di informazione originata dall'attività svolta c/o Braing.

9. Comunicazioni verso l'esterno e relazioni industriali

Nessun Dipendente o Collaboratore, se non autorizzato dal proprio Responsabile o dalla Direzione, può divulgare all'esterno informazioni aziendali; le funzioni di comunicazione, se non altrimenti autorizzato, sono di pertinenza esclusiva dei membri della Direzione aziendale.

Qualsiasi informazione diffusa all'esterno dell'organizzazione aziendale dovrà essere in ogni caso, oltreché autorizzata, anche concordata e dovrà avvenire - indipendentemente dal fatto che si tratti di comunicazioni di carattere tecnico, commerciale o altro - nel rispetto delle leggi vigenti e delle regole e pratiche comunemente adottate nel campo della comunicazione, in modo trasparente, comprensibile, accurato e soprattutto non ingannatorio in modo da consentire ai destinatari di recepire informazioni veritiere; le informazioni devono essere divulgate compatibilmente con lo scopo che si intende perseguire nel modo più sintetico possibile, ma comunque idoneo a rendere consapevole e informato il destinatario.

10. Materiale in dotazione – Danneggiamento, rottura e smarrimento

Il personale è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, effettuare l'idonea manutenzione, conservarlo ed utilizzarlo con normale cura e diligenza. Quanto sopra evidenziato comprende anche gli automezzi aziendali (autovetture, furgoni, ecc.). In caso di rottura, di danneggiamento e di smarrimento del materiale di cui sopra, è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi al momento dell'accaduto, pari al 50% dell'ammontare della riparazione e/o sostituzione, fatti salvi i provvedimenti disciplinari previsti dalle normative contrattuali in vigore.

Qualora non fosse direttamente rintracciabile l'autore dell'infrazione si provvederà ad effettuare una ripartizione proporzionale del danno con tutto il personale addetto al settore interessato.

In caso di furto, come anche nel caso di constatato danneggiamento, ad opera di terzi, il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Società, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia, ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

11. Rispetto dell'orario di lavoro e assenze

L'orario di lavoro deve essere rispettato sulla base di quanto indicato dalla Società. E' fatto divieto il non rispetto dell'inizio del lavoro e l'anticiparne la cessazione senza preavviso e senza giustificato motivo. Nel caso in cui non venga rispettato l'orario di

lavoro, sarà operata una trattenuta di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo o alla cessazione anticipata, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal Ccnl in vigore.

Salvo il caso di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza alla Società, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore. Nel caso di assenze ingiustificate sarà operata la trattenuta per le ore non lavorate, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal Ccnl in vigore.

12. Miglioramento continuo

Al fine di mantenere nel tempo e, ove possibile, migliorare il proprio livello di know how tecnico, di efficienza organizzativa e, in definitiva, di performance, Braing promuove nei confronti di Dipendenti, Collaboratori e Fornitori una politica di incentivazione al miglioramento continuo anche attuando una costante azione di sensibilizzazione e formazione nei confronti di tutti i soggetti coinvolti al fine del raggiungimento degli obiettivi descritti nel presente REGOLAMENTO.

Braing si aspetta, di rimando, un atteggiamento disponibile ed una reale condivisione da parte di tutti (Dipendenti, Collaboratori e Fornitori) nella consapevolezza che in un sistema di mercato (attuale e futuro) altamente competitivo il coinvolgimento profondo di tutti sia l'unica possibile garanzia di successo per l'azienda e, in ultima analisi, di miglioramento del livello di benessere per tutti i Dipendenti e Collaboratori.