



CODICE ETICO

di Hal Service S.p.A. Società Benefit

Adottato dal CdA di Hal Service S.p.A.

con delibera del 30/01/2024

Sommario

1	INTRODUZIONE.....	3
1.1	Storia, identità e scelta Benefit	3
1.2	La funzione del Codice Etico	3
1.3	Adozione del Codice Etico	4
1.4	Approccio costruttivo e trasparente.....	4
1.5	Comportamenti non etici	4
1.6	Reputazione e doveri fiduciari.....	4
2	CARTA DEI VALORI.....	4
2.1	La Visione	5
2.2	I Valori	5
2.3	La Missione.....	5
3	CODICE DI COMPORTAMENTO.....	6
	Sezione I - Criteri di condotta in generale	6
3.1	Trattamento delle Informazioni.....	6
3.2	Regali, omaggi e benefici	6
3.3	Comunicazione all'esterno	7
	Sezione II – Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori.....	7
3.4	Relazioni con il personale	7
3.5	Sicurezza e salute dei lavoratori. Salubrità dei luoghi di lavoro.	8
3.6	Tutela della riservatezza	8
3.7	Integrità e tutela della persona	8
3.8	Doveri dei collaboratori.....	9
3.9	Conflitto di interessi	9
3.10	Beni aziendali	9
	Sezione III - Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti.....	9
3.11	Imparzialità e correttezza nei rapporti con i clienti	9
	Sezione IV - I Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori.....	9
3.12	Scelta del fornitore	9
3.13	Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori	10
	Sezione V - Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività	10
3.14	Adempimenti correlati alla funzione sociale di Hal Service S.p.A. quale Società Benefit	10
3.15	Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni	11
3.16	Contributi e sponsorizzazioni.....	11
3.17	Rapporti istituzionali e con la Pubblica Amministrazione.....	12
3.18	Relazioni con soggetti terzi.....	12
4	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	13
4.1	Comunicazione e formazione	13
4.2	Segnalazioni all'Organo Amministrativo.....	13
4.3	Violazioni del Codice Etico	13
4.4	Sistema sanzionatorio	13

1 INTRODUZIONE

Il presente Codice Etico è adottato dalla società “Hal Service S.p.A.” o, in breve, “Hal Service”, con sede legale in Borgosesia (VC), Regione Torame n. 16.

Hal Service S.p.A. è una società che eroga servizi di System Integration, Networking, Sviluppo Software e Connettività, garantendo elevata specializzazione e professionalità nel settore ICT.

1.1 Storia, identità e scelta Benefit

Hal Service S.p.A. nasce nell’anno 1990 e, sin dalla propria costituzione, ha fondato il proprio modo di fare impresa su principi di eticità, correttezza, trasparenza ed efficienza organizzativa. Detti valori sono stati costantemente profusi sia nella gestione dei rapporti interni all’azienda, sia rispetto all’esterno, nei legami con i Partner commerciali, la Pubblica Amministrazione, la comunità ed il territorio di appartenenza in cui l’azienda opera. Hal Service è altamente sensibile ai temi della responsabilità sociale, della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dello sviluppo tecnologico sostenibile. La Società ha inteso adottare il presente Codice Etico, nel quale confluiscono e vengono esposti ufficialmente i valori da sempre abbracciati, condivisi e promossi da Hal Service.

La Società Hal Service S.p.A. ha quindi compiuto un fondamentale passaggio di trasformazione in Società Benefit ai sensi della Legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Le ragioni per le quali Hal Service S.p.A. ha inteso intraprendere questo percorso affondando le proprie radici nella filosofia d’impresa della Società. Generare benefici che vadano oltre il mero scopo di lucro tipico dell’attività d’impresa è l’oggetto sociale primario. L’esercizio in forma benefit si concretizzerà in risvolti positivi per la comunità territoriale nella quale opera la società, per il proprio personale e le rispettive famiglie, per la clientela, per la matrice ambientale e per le generazioni future.

Tale trasformazione ha comportato una serie di modifiche dal punto di vista formale e sostanziale, intervenute sullo Statuto e adottate in sede di Delibera assembleare in data 30/01/2024

Le modifiche maggiormente rilevanti hanno riguardato l’oggetto sociale, ora esteso in coerenza con i nuovi obiettivi fissati dalla Società, anche all’esercizio di attività mirate al conseguimento di un beneficio comune. È stato altresì istituzionalizzato l’obbligo, in capo all’Organo Amministrativo, di gestire la Società nell’ottica del concreto bilanciamento tra lo scopo di lucro e quello di beneficio. Ciò è avvenuto in osservanza a disposizioni normative che regolamentano l’esercizio dell’attività d’impresa nella forma della Società Benefit, stabilite ai commi 376 – 384 dell’articolo unico della Legge n. 208/2015.

Anche per queste finalità Hal Service S.p.A. ha deciso di adottare il presente Codice Etico, che ricomprende direttive e regole comportamentali volte a promuovere i principi etici adottati dell’azienda, anche alla luce della trasformazione in Società Benefit.

1.2 La funzione del Codice Etico

Il Codice Etico esprime l’insieme dei doveri e delle responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali in genere (collettivamente “Attività Aziendali”) della Società. I Destinatari del Codice Etico sono gli esponenti aziendali, i Collaboratori interni ed esterni, i Partner e, comunque, tutti coloro che operano sotto la direzione e vigilanza della Società, nonché gli stakeholder della Società stessa.

I principi e le norme di comportamento del Codice Etico arricchiscono i processi decisionali, la formazione professionale ed orientano i comportamenti della Società; tali norme e principi sono vincolanti, nell'ambito dello svolgimento delle Attività Aziendali, per i Destinatari e si richiede che lo siano anche per gli Interlocutori Esterni.

Attraverso l'osservanza del proprio Codice Etico, la Società intende garantirsi una buona reputazione ed immagine. Pertanto, è primario interesse della Società porre le basi affinché questo mezzo sia adeguatamente diffuso e che ne siano rispettati i precetti.

1.3 Adozione del Codice Etico

La Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione delle Attività Aziendali e di prevedere una responsabilità etica dei Destinatari, ha adottato questo Codice per mezzo di apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

1.4 Approccio costruttivo e trasparente

La Società, anche in funzione della sua classificazione quale Società Benefit, aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia e di trasparenza (a) all'interno del contesto territoriale in cui opera, (b) tra la Società e i Destinatari, (c) tra i Destinatari al loro interno, (d) nei rapporti con gli Interlocutori esterni della Società, siano essi soggetti afferenti alla Pubblica Amministrazione od al settore privato.

1.5 Comportamenti non etici

Nella condotta degli affari aziendali i **comportamenti non etici** compromettono il rapporto di fiducia tra le Società, tra le stesse ed i Destinatari, tra i Destinatari al loro interno, e con gli Interlocutori Esterni di Hal Service in aperto contrasto con le finalità che la Società si pone.

Non sono etici e favoriscono l'assunzione di atteggiamenti ostili nei confronti della Società i comportamenti in contrasto con le previsioni del presente Codice e quelli di chiunque cerchi di appropriarsi dei benefici della collaborazione altrui, sfruttando posizioni di forza, ovvero contravvenga ai principi operativi adottati nell'ambito dell'esercizio dell'attività d'impresa in forma benefit.

1.6 Reputazione e doveri fiduciari

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale e (a) all'esterno favorisce gli investimenti, la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori e l'efficacia nei rapporti con gli Interlocutori Esterni, e (b) all'interno, essa consente di prendere e attuare le decisioni senza frizioni tra i Destinatari e di organizzare il lavoro senza controlli burocratici ed esercizi eccessivi dell'autorità.

2 CARTA DEI VALORI

Hal Service S.p.A. intende trasporre nel presente documento i principi cardine che sorreggono la filosofia d'impresa abbracciata dalla Società, i quali si incarnano nella **Visione**, ossia l'approccio strategico che la società adotta nella prospettiva di sviluppo a medio e lungo termini, nei **Valori**, che rappresentano i punti cardinali che orientano le scelte d'impresa, e nella **Missione** ossia l'impulso che concretamente sorregge le azioni da attuate o da attuarsi.

2.1 La Visione

Hal Service ambisce ad essere un'azienda in costante crescita, nella quale chi lavora possa condividere il senso di appartenenza e il desiderio di miglioramento continuo, instaurando un rapporto sinergico con i fornitori, i clienti e il territorio. Un'impresa protagonista dell'innovazione, che supporta i propri partner e i clienti nello sviluppo delle loro attività, fornendo tecnologie e strumenti di gestione dei processi per far viaggiare dati e voce nel mondo. Un'organizzazione fondata su valori solidi, riconosciuta per affidabilità e sostenibilità.

2.2 I Valori

Hal Service, nel proprio operato, abbraccia e si impegna a diffondere i seguenti Valori, improntati a:

- ✓ **Condividere il bene comune:** promuovere il confronto, il lavoro di gruppo, la condivisione come sfida per lavorare meglio, stare meglio e, allo stesso tempo, essere più efficaci.
- ✓ **Innovare per competere:** saper inventare per creare, trovare soluzioni nuove e migliori a vecchi problemi, dare nuova vita a noi, a chi lavora con noi e ai territori. Competere.
- ✓ **Essere affidabili:** mantenere gli impegni presi e fornire standard qualitativi elevati. Essere una realtà in cui i clienti, i partner e i collaboratori si possano riconoscere.
- ✓ **Impegnarsi con responsabilità:** significa ascoltare le esigenze, saperle interpretare e farsene carico, con perseveranza.
- ✓ **Essere protagonisti autorevoli del cambiamento:** significa «vivere il cambiamento» ed è la conseguenza positiva di un lavoro fatto «bene», in un'ottica di sostenibilità che il mercato sa riconoscere.

2.3 La Missione

- ✓ Dilatare i nostri interessi per creare un ventaglio di opportunità di nuova conoscenza, anche attraverso la formazione continua.
- ✓ Investire continuamente in ricerca e sviluppo, in «scouting tecnologico», indagando nuovi scenari e nuove soluzioni.
- ✓ Creare una comunicazione e una relazione continua per favorire una squadra coesa, motivata e preparata professionalmente.
- ✓ Tenere vivo un confronto continuo e progettuale con i nostri partner e i territori, per sperimentare e concretizzare ecosistemi di innovazione.
- ✓ Diventare dei «traduttori locali» di processi di innovazione che nascono da partnership con grandi «hub» e poli di ricerca.
- ✓ Progettare, realizzare e distribuire infrastrutture tecnologiche che favoriscono la trasmissione di dati e di voce nel mondo.
- ✓ Costruire strumenti e processi che permettano ai clienti di gestire al meglio le loro risorse e attività.
- ✓ Progettare strumenti e soluzioni tecnologiche finalizzate alla salvaguardia dell'ambiente, all'ottimizzazione delle risorse energetiche e idriche.
- ✓ Realizzare reti di connettività a maggiore resilienza e sostenibilità energetica per territori topologicamente difficili e soggetti a spopolamento.

3 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il sistema di *governance* adottato dall'azienda è conforme alla normativa vigente ed è volto ad assicurare la massima collaborazione tra le proprie componenti, attraverso una assegnazione chiara ed inequivocabile dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

Tale sistema risulta orientato a garantire una conduzione responsabile e trasparente nei confronti del mercato, nella prospettiva di creazione di valore per i soci e per la comunità di appartenenza, nonché del perseguimento di benefici sociali ed ambientali. I componenti degli organi aziendali devono improntare la propria attività a principi di correttezza ed integrità.

Ai componenti degli organi dell'impresa è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con l'azienda. L'impresa adotta, in ragione delle attività e della complessità organizzativa, un sistema di deleghe di poteri e funzioni che prevede, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

Sezione I - Criteri di condotta in generale

3.1 Trattamento delle Informazioni

Qualsiasi informazione inerente all'Attività Aziendale, i Destinatari e gli Interlocutori Esterni deve essere trattata nel pieno rispetto della riservatezza degli interessati. La Società, nel trattare qualsivoglia dato personale, rispetta le disposizioni del Codice della Privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196) e del GDPR (General Data Protection Regulation – Regolamento UE n. 2016/679). Hal Service ha implementato una propria Privacy Policy, che regola la gestione di ogni inerente aspetto. Ogni soggetto afferente alla Società è vincolato al rispetto dei principi procedurali sviluppati all'interno della Privacy Policy.

Anche in fase di ricerca e selezione del personale vige il massimo rispetto dei dati personali raccolti ai fini dell'esame dei candidati. È in ogni caso esclusa qualsiasi indagine non funzionale all'accertamento dei requisiti utili alla mansione che sarà affidata al candidato, quali, ad esempio, accertamenti sulle opinioni di qualsivoglia natura e sulle altre espressioni individuali.

È severamente vietata la divulgazione di informazioni false o pretestuose a danno della Società.

Le apparecchiature informatiche e le informazioni di cui il personale è venuto a conoscenza devono essere utilizzati per motivi strettamente lavorativi. Ogni strumento informatico deve essere utilizzato solo dal personale a cui è stato affidato, e non da terzi estranei alla società; pertanto, è necessario evitare di lasciare tali strumenti incustoditi ed accessibili a terzi.

Utilizzi e funzionamenti anomali dei sistemi informatici dovranno essere prontamente segnalati dal personale all'ufficio preposto alla gestione di tali sistemi.

3.2 Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di

favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla Società ed in particolare è vietata qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I regali offerti – ad eccezione dei soli *gadget* promozionali di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato a consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione.

I Destinatari – interni all'azienda - che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organo Amministrativo che ne valuta l'appropriatezza e provvede, se lo ritiene necessario, a far notificare al mittente la politica della Società in materia.

3.3 Comunicazione all'esterno

La comunicazione della Società verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione ed 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, salvaguardando, tra le altre, le informazioni (anche solo eventualmente) *price sensitive* ed i segreti industriali. È evitata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

Sezione II – Criteri di condotta nelle relazioni con i collaboratori

3.4 Relazioni con il personale

La Società applica politiche lavorative improntate all'imparzialità ed alle pari opportunità. I candidati per le nuove assunzioni vengono valutati in base alla corrispondenza delle caratteristiche personali e professionali con quelle attese dalla società.

A tutti i dipendenti deve essere concessa l'opportunità di migliorare la propria posizione all'interno dell'azienda e di sviluppare le proprie competenze, e qualsiasi avanzamento di carriera sarà motivato unicamente dalle capacità personali di svolgere un determinato lavoro. Il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

I lavoratori stranieri vengono assunti solo se in possesso di regolare permesso di soggiorno in corso di validità. Il lavoratore, al momento dell'assunzione, viene informato circa:

- le mansioni da svolgere;
- gli elementi normativi e retributivi, come regolati dal CCNL applicato e dagli eventuali accordi integrativi;
- le norme e le procedure da adottare al fine di evitare rischi per la propria salute e sicurezza;
- l'obbligo di osservanza dei principi del presente Codice Etico.

La Società non tollera discriminazioni basate su età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, genere, religione o provenienza geografica. Sono considerate di particolare importanza l'integrità morale e la dignità di ciascun collaboratore; pertanto, non sono tollerati atti di violenza fisica e psicologica, discriminatori o comunque lesivi della persona (ad esempio, ingiurie, isolamento, eccessiva invadenza, molestie, etc.), che possano in qualsivoglia modo turbare la sensibilità della persona.

Hal Service S.p.A. è, altresì, attenta nella selezione dei propri partner commerciali, e si assicura che gli stessi assicurino i medesimi standard quanto al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori.

I rapporti aziendali a tutti i livelli dovranno essere improntati a criteri di lealtà, onestà, collaborazione.

3.5 Sicurezza e salute dei lavoratori. Salubrità dei luoghi di lavoro.

Hal Service S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, nonché dei consulenti, dei clienti, e di ogni terzo, autorizzato, che dovesse accedere alle aree aziendali per qualsivoglia ragione.

La Società si impegna a rispettare la normativa vigente in tema di sicurezza sul luogo di lavoro (Testo Unico Sicurezza) e per realizzare tale obiettivo, si impegna a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

In particolare, la Società si impegna ad adottare tutte le misure idonee a contenere il rischio di infortuni o malattie professionali, promuovendo un ambiente di lavoro sano e sicuro. A tal fine vengono identificati tutti i rischi, utilizzate tutte le misure di prevenzione e garantita l'informazione e la formazione.

In materia di salute e sicurezza, vengono applicate dalla società le disposizioni normative vigenti.

Inoltre, la Società richiede che l'intero personale effettui le segnalazioni dei rischi o pericoli riscontrati in qualsiasi ambito aziendale, affinché si possa tempestivamente intervenire per l'eliminazione o, comunque, la riduzione a livelli accettabili di tali situazioni.

3.6 Tutela della riservatezza

L'impresa tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

3.7 Integrità e tutela della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo essa salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni (politiche, religiose, etc.) e delle sue preferenze.

La Società vieta espressamente che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne si pongano in essere molestie di alcun genere nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori.

Hal Service S.p.A. si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile e a prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

I dipendenti che ritengono di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto al proprio responsabile e all'Organo Amministrativo che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice Etico.

3.8 Doveri dei collaboratori

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice e deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge, improntando la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici, ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

3.9 Conflitto di interessi

Il dipendente deve mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'impresa. Ogni eventuale conflitto di interessi deve essere segnalato senza ritardo ai vertici amministrativi, che assumeranno le più opportune misure rimediale.

3.10 Beni aziendali

Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda.

Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni.

La Società, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

Sezione III - Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

La Società instaura con i clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca ed all'offerta della massima collaborazione.

3.11 Imparzialità e correttezza nei rapporti con i clienti

La Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti. La contrattazione con i clienti avviene in linea con il principio normativo della buona fede contrattuale, della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche e della pronta comunicazione di eventuali modifiche alle condizioni generali di contratto poste dalla Società, ivi incluse, senza limitazione, le eventuali variazioni economiche e tecniche dell'oggetto della prestazione derivanti da qualsiasi causa.

Sezione IV - I Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

3.12 Scelta del fornitore

Ferma l'applicazione delle regole generali poste nel presente Codice Etico, i processi di acquisto sono improntati in linea con criteri di perseguimento di massimo vantaggio competitivo per la società, pari opportunità per ciascun fornitore presente sul mercato (senza immotivate esclusioni), lealtà ed imparzialità. La società privilegia in ogni caso fornitori affidabili, valutandoli in base alla documentazione di riferimento ed ai sistemi di qualità aziendali.

Hal Service non instaurerà rapporti commerciali con fornitori che non rispondano a standard comportamentali coerenti rispetto ai principi stabiliti nel presente Codice Etico.

3.13 Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori

La Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri fornitori. La contrattazione con i fornitori avviene in linea con il principio normativo della buona fede contrattuale e della corretta esecuzione delle obbligazioni reciproche. Le relazioni con i fornitori sono oggetto di un costante monitoraggio da parte della Società e dell'Organo Amministrativo preposto, la stipula di un contratto/ordine con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti e condizioni pattuite con estrema chiarezza e trasparenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto la Società si ispira a principi di segregazione di funzioni nel processo decisionale e adeguata ricostruibilità delle scelte.

La conservazione delle informazioni nonché dei documenti contrattuali vige per la durata di cinque anni, fermo restando un maggior termine previsto dalla legge applicabile.

Sezione V - Criteri di condotta nelle relazioni con la collettività

3.14 Adempimenti correlati alla funzione sociale di Hal Service S.p.A. quale Società Benefit

Hal Service S.p.A., in quanto Società Benefit, ha provveduto a modificare il proprio Oggetto Sociale, indicando espressamente le finalità di beneficio che intende riverberare al proprio interno nonché sulla propria comunità di appartenenza, quali ad esempio:

- Accrescere il senso di appartenenza e il desiderio di miglioramento continuo dei collaboratori di Hal Service, garantendo attenzione alle esigenze individuali e alla valorizzazione dei talenti di ognuno.
- Promuovere rapporti commerciali e di partnership in un'ottica di continuità con i valori e le caratteristiche che contraddistinguono Hal Service, in modo da migliorare le relazioni e supportare lo sviluppo economico, sociale e ambientale della Società e di tutti i suoi stakeholder.
- Sviluppare in maniera progettuale collaborazioni con enti, scuole e università, tese a creare sinergie indirizzate alla condivisione di competenze e al sostegno dei giovani e del loro inserimento nel mondo del lavoro.

La Società intende promuovere la funzione ed il ruolo sociale dell'impresa, che sia mirato non solo allo scopo di conseguire profitto, ma anche a quello di generare benessere alla comunità nella quale opera e stimolare le attività formative nei plessi scolastici.

Nel perseguimento di tali obiettivi si è inserito altresì l'aggiornamento dello Statuto, con l'indicazione espressa degli obblighi assunti dagli organi amministrativi della Società. In particolare, l'amministrazione di Hal Service S.p.A. si impegna ad attuare un bilanciamento tra l'interesse diretto dei soci e quello della collettività, dei dipendenti, della propria comunità di appartenenza e del bene ambiente.

L'Organo Amministrativo si premura anche di nominare un soggetto responsabile *ad hoc*, incaricato di gestire e monitorare le attività compiute con finalità di beneficio sociale, denominato "Responsabile dell'impatto".

Ai sensi dell'art. 30 del proprio Statuto, inoltre, Hal Service S.p.A., in qualità di Società Benefit, si impegna a redigere e pubblicare sul proprio sito internet aziendale una Relazione relativa al perseguimento dello scopo di beneficio, all'interno della quale si approfondiscono i seguenti punti:

- descrizione degli obiettivi specifici perseguiti;
- valutazione dell'impatto generato, in base agli standard stabiliti dagli All. 4 e 5 alla legge n. 208/2015. La valutazione dell'impatto generato dal perseguimento delle finalità di beneficio comune verrà effettuata dalla Società sulla base dello standard di valutazione esterno internazionale "B Impact Assessment (BIA)";
- individuazione dei nuovi obiettivi identificati per il successivo esercizio.

3.15 Rapporti economici con partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

La Società non finanzia partiti o associazioni con finalità politiche né in Italia né all'estero, i 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 ad esponenti politici. La Società non eroga contributi ad organizzazioni rispetto alle quali potrebbe ravvisarsi un conflitto di interessi.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in funzione del perseguimento di finalità riconducibili all'oggetto sociale ed alla funzione di Società Benefit di Hal Service S.p.A.

Qualsiasi Destinatario che si dedichi ad attività politiche o associative private dovrà farlo a titolo personale, senza che ciò possa interferire con le proprie attività professionali e senza che ciò possa costituire motivo per un trattamento favorevole o discriminatorio secondo le normative del diritto del lavoro.

Parimenti, eventuali impegni o candidature in incarichi politici da parte dei dipendenti di Hal Service non potranno, in alcun modo, essere oggetto di trattamenti premiali o deteriori solo per tale ragione.

Le attività sindacali vengono esercitate secondo quanto sancito dalla legislazione vigente e dagli accordi aziendali.

3.16 Contributi e sponsorizzazioni

La Società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico e che abbiano respiro nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un notevole numero di cittadini. Ogni attività di tale tipologia deve necessariamente essere rendicontata tra le iniziative attuate da Hal Service in qualità di Società Benefit.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, della salute dei lavoratori, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali la Società può collaborare alla progettazione, in modo da garantire originalità ed efficacia.

In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale. Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione è regolata da un'apposita procedura.

3.17 Rapporti istituzionali e con la Pubblica Amministrazione

Le relazioni dirette di Hal Service S.p.A. con la Pubblica Amministrazione, così come ogni altro rapporto di carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere (commerciali e non), con la Pubblica Amministrazione e/o dei rapporti aventi carattere pubblicistico sono riservate esclusivamente alle figure aziendali a ciò preposte ed a tale scopo delegate dagli organi societari.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione Hal Service S.p.A. Vieta espressamente ai propri rappresentanti di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione pubblica interessata.

In ogni caso, nel corso di una trattativa d'affari o nel corso di esecuzione di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o all'estero, nonché in caso di controlli/ispezioni/verifiche da parte delle Autorità di volta in volta competenti, l'azienda si impegna a: non offrire opportunità di lavoro e/o commerciali, omaggi o regali a favore del personale della Pubblica Amministrazione coinvolto; non influenzare o tentare di influenzare l'autonomia decisionale di un soggetto terzo, demandato a gestire i rapporti con personale appartenente alla Pubblica Amministrazione; non sollecitare la condivisione od ottenere informazioni riservate che compromettano l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in Italia o all'estero, non è consentito ai rappresentanti e/o dipendenti di Hal Service S.p.A. di corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o utilità di qualsiasi genere ed entità (corruzione propria o impropria).

Tali condotte sono, altresì, tassativamente vietate, laddove commesse al fine di favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, e arrecare un vantaggio diretto o indiretto alla Società.

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio sono consentiti solo se volti a promuovere l'immagine di Hal Service S.p.A. e se di modico valore.

Qualora i dipendenti di Hal Service ricevano richieste di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione o di suoi Rappresentanti, devono immediatamente sospendere ogni rapporto e informare il proprio superiore gerarchico.

3.18 Relazioni con soggetti terzi

La Società impone al personale interno di adottare, nell'ambito delle relazioni con soggetti terzi, una condotta onesta ed improntata all'integrità.

I pagamenti illeciti e le elargizioni di utilità sono considerati atti di corruzione. In particolare, il personale ed ogni soggetto esterno che rappresenta a vario titolo la società è tenuto ad astenersi, nei confronti di terzi, privati o facenti parte della Pubblica Amministrazione, dal promettere, offrire, sollecitare o accettare vantaggi di qualsivoglia natura per scopi illeciti, durante lo svolgimento delle attività riguardanti la società.

4 Modalità di attuazione

4.1 Comunicazione e formazione

È compito dell'organo amministrativo assicurarsi che il Codice Etico sia portato alla conoscenza di tutti i Destinatari e nella misura massima possibile degli Interlocutori Esterni. In tal senso, la Società predispone apposite ed idonee attività di comunicazione.

Peraltro, l'amministrazione verifica che vengano inserite clausole relative al rispetto dei principi etici nei contratti conclusi con terzi, oltre all'avvenuta pubblicazione del Codice Etico sul sito internet della Società.

4.2 Segnalazioni all'Organo Amministrativo

Tutti i Destinatari sono tenuti a comunicare direttamente, preferibilmente, ma senza obbligo di passare per via gerarchica, all'organo amministrativo, situazioni, fatti o atti che, nell'ambito della Attività Aziendale, si pongano in violazione con le disposizioni del presente Codice Etico.

4.3 Violazioni del Codice Etico

Chiunque dovesse accertare violazioni del Codice Etico ha l'obbligo di comunicare, con sufficiente dettaglio di informazioni, le proprie risultanze al CdA della Società, per l'adozione dei provvedimenti o delle sanzioni del caso.

4.4 Sistema sanzionatorio

I comportamenti dei dipendenti e dei soggetti esterni che siano contrari ai principi di cui al presente Codice Etico possono costituire motivo di sanzione, fino all'interruzione del rapporto con l'autore di detta violazione in caso di gravi inadempimenti. Spetta all'organo amministrativo provvedere alle verifiche circa l'applicazione e il rispetto del Codice Etico.

Ogni eventuale sanzione verrà determinata e comminata in coerenza con i limiti stabiliti a livello di contrattazione collettiva nazionale, senza che mai ne siano violati o travalicati i limiti.