



CODICE ETICO



LA·DI·DÁ
Sur la Mer

LA·DI·DÁ



Sommario

1.	Premessa.....	2
2.	Principi di comportamento per l'organizzazione.....	2
3.	Principi a cui deve attenersi il personale	3
4.	Relazioni con dipendenti e collaboratori.....	4
5.	Relazioni con i Clienti	6
6.	Relazioni con i Fornitori	7
7.	Relazioni con la Comunità	7
8.	Meccanismi applicativi del Codice Etico.....	8
9.	Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni	9
10.	Disposizioni finali.....	10

1. Premessa

Il presente Codice etico disciplina l'attività del gruppo Hotma Hotels (di seguito indicata per semplicità come Società) nell'ambito dell'attività di impresa dalla stessa svolta, ed in genere ai rapporti con terzi.

La Società, oltre a rispettare, nello svolgimento della propria attività, le leggi ed i regolamenti vigenti, intende osservare elevati standard etici, nella conduzione quotidiana del proprio lavoro: tali standard, ed i loro principi ispiratori, sono raccolti nel presente Codice etico (di seguito indicato anche come Codice).

Il Codice è uno strumento integrativo delle norme di legge o regolamentari. La Società, infatti, ritiene che le decisioni aziendali ed i comportamenti del proprio personale siano basati su regole etiche, anche nei casi in cui esse non dovessero essere codificate da normative specifiche.

Il Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi della Società, nei confronti di: possessori del capitale, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti, in quanto portatori di interessi legati all'attività della Società.

Il Codice viene messo a disposizione dei clienti, dei fornitori e degli altri soggetti terzi che interagiscono con la Società: in particolare, esso viene portato a conoscenza (anche con sistemi informatici o tramite sito web) dei terzi, che ricevano incarichi dalla Società, o che abbiano con esso rapporti durevoli, invitandoli a rispettare i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con la Società stessa.

Inoltre, con le medesime modalità o anche con consegna diretta, il codice viene reso noto a tutto il personale.

2. Principi di comportamento per l'organizzazione

Il gruppo Hotma Hotels agisce con onestà e integrità e rispetta qualsiasi legge e qualsiasi normativa locale, nazionale o internazionale applicabile in Italia.

Il gruppo Hotma Hotels agisce nel rispetto dei diritti umani in termini di inclusività, equità e sostenibilità, respingendo ogni tipo di discriminazione, per orientamento sessuale, religioso o politico.

Il codice etico, adottato dallo staff degli hotel e della sede, regola i comportamenti e gli obblighi verso i dipendenti, i clienti, i fornitori e la comunità.

Ripudio di ogni discriminazione e riduzione delle diseguaglianze

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders (scelta dei clienti, rapporti con i possessori del capitale, gestione del personale e organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori, rapporti con la comunità circostante e con le istituzioni che la rappresentano), la Società evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori. Il medesimo criterio viene adottato nella scelta di assunzione e nei rapporti con il personale.

Valorizzazione delle risorse umane per la crescita professionale ed economica

La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna persona, garantendone l'integrità fisica e morale: il personale deve avere sempre una condotta rispettosa delle persone con le quali viene in contatto per conto della Società, trattando chiunque equamente e con dignità. La Società rifiuta ogni forma di lavoro coatto, o svolto da minori, e non tollera violazioni dei diritti umani. Inoltre, si impegna a valorizzare i propri dipendenti supportandone l'impiegabilità continua e la crescita professionale – in linea con le aspirazioni e le capacità di ciascun individuo.

Consumo e produzione responsabile per la tutela di salute, sicurezza e ambiente

La Società intende condurre la sua attività in maniera socialmente responsabile e sostenibile dal punto di vista ambientale, con l'implementazione di un sistema di gestione ambientale che copra la produzione di rifiuti, il consumo di energia, l'utilizzo di acqua e le emissioni di anidride carbonica. Ha cura, inoltre, di diffondere corrette e veritiere informazioni riguardanti la propria attività.

Legalità: Rispetto di leggi e regolamenti

La Società opera nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla legge, quali che siano il contesto e le attività svolte. Tale impegno deve valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con la società.

3. Principi a cui deve attenersi il personale

Il personale (per tale intendendosi gli amministratori, i lavoratori e i collaboratori a diverso titolo), nel comportamento da tenere nei confronti della Società devono osservare i seguenti principi.

Professionalità

Ciascuna persona svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione, ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti dei propri compiti e del proprio ruolo.

Onestà e lealtà

Nell'ambito della loro attività lavorativa, le persone sono tenute a conoscere e rispettare con diligenza il modello organizzativo e le leggi vigenti. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta o non rispettosa delle normative. Le persone sono tenute ad essere leali nei confronti della società dei propri colleghi.

Correttezza

Le persone non utilizzano a fini personali – se non nei limiti autorizzati - informazioni, beni ed attrezzature, di cui dispongono nello svolgimento della funzione o dell'incarico loro assegnati. Ciascuna persona non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, alla Società o a terzi; ciascuna persona respinge, e non effettua, promesse di indebite offerte di denaro o di altri benefici.

Riservatezza

Le persone assicurano la massima riservatezza, relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure interne. Inoltre, le persone dell'Azienda sono tenute a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della loro attività.

Risoluzione dei conflitti di interesse

Le persone informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello della Società, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. Le persone rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Società.

4. Relazioni con dipendenti e collaboratori

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati, nonché nel rispetto delle normative vigenti. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. La Società adotta, nell'attività di selezione, opportune misure per evitare favoritismi ed agevolazioni.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro o con contratti legalmente ammissibili; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve dettagliate informazioni in merito a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere
- elementi normativi e retributivi
- norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa

Gestione delle persone

La società è attenta e sensibile nei confronti delle persone, consapevole che il rispetto favorisce l'ascolto e il lavoro di squadra. È attenta alle esigenze di tutti gli interlocutori e riconosce il dialogo come strumento di scambio di informazioni e di costruzione della relazione. È consapevole che le differenze sono ricchezza e si impegna ad avere un atteggiamento sempre inclusivo e disponibile, sfruttando le diversità per una crescita personale e professionale e condannando ogni atteggiamento di intolleranza.

Integrità e tutela della persona

La Società salvaguarda i lavoratori da atti di violenza anche psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio. Il conseguimento degli obiettivi individuali deve essere valutato equamente.

In particolare, la Società ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni qui di seguito riportate:

- Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.
- La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. Eventuali atti discriminatori dovranno essere immediatamente segnalati ai responsabili o ai referenti, senza temere alcun tipo di ritorsione.

Le disparità non sono considerate discriminazione se giustificate, o giustificabili, sulla base di criteri oggettivi. Non sarà considerata discriminazione la diversa retribuzione o livello in relazione a mansioni simili.

Sicurezza e salute

La Società si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone; la Società, inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi.

Tutte le persone devono rispettare le norme e procedure interne, in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza, e segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione ed informazione relative ai rischi e alle misure di attuazione in materia di igiene e sicurezza del lavoro.

Tutela della privacy

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale, la Società si attiene alle disposizioni contenute nel Dlgs 196/2003 e del Regolamento U.E. citato n. 2016/679, se applicabile. Alle persone viene consegnata un'informativa sulla tutela dei dati personali che individua: finalità e modalità del trattamento, eventuali soggetti ai quali i dati vengono comunicati, nonché informazioni necessarie all'esercizio del diritto di accesso di cui all'articolo 13 del Dlgs 196/2003. Nei casi in cui la normativa lo esiga, alle persone viene chiesto il consenso, al trattamento dei loro dati personali. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e dei collaboratori. Potranno essere adottati strumenti di controllo sull'utilizzo dei mezzi e strumenti aziendali, nel rispetto della normativa vigente.

5. Relazioni con i Clienti

Soddisfazione dei clienti

La società si impegna a gestire la relazione con i clienti per soddisfare le aspettative legate all'esperienza di soggiorno. Ascolta costantemente le osservazioni degli ospiti con lo scopo di migliorare i servizi offerti e rispondere in modo rapido alle singole osservazioni e commenti.

Comportamento

La società agisce nei confronti dei clienti in modo aperto e inclusivo e ripudia qualsiasi comportamento che possa indurre discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alla nazionalità o alla religione. Si impegna affinché la propria ospitalità sia inclusiva e accessibile a tutti.

Il comportamento verso i nostri ospiti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia in un'ottica di superior customer care.

Riservatezza e Sicurezza

La riservatezza, la discrezione e il rispetto delle procedure relative ai servizi offerti sono fondamentali per un corretto comportamento nei confronti dei nostri clienti. Le informazioni e i dati sono trattati in accordo con le normative di privacy vigenti.

Correttezza

Le comunicazioni commerciali relative ai servizi e ai prodotti offerti sono sempre verificabili e verificate. La società agisce affinché il cliente sia sempre tutelato nell'acquisto dei propri servizi.

6. Relazioni con i Fornitori

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati prima di tutto alla valorizzazione della comunità locale, unito alla ricerca del miglior vantaggio per la Società, alla concessione delle pari opportunità ai fornitori, alla lealtà ed all'imparzialità: la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività e della possibilità di stabilire relazioni commerciali durature nel tempo.

Integrità e condivisione di valori

I fornitori e partner sono tenuti a adottare tutte le misure coerenti con la natura e dimensione della propria organizzazione per garantire il rispetto, la difesa e la comunicazione dei principi contenuti nel presente Codice all'interno della propria azienda e delle proprie catene di fornitura.

Tutela degli aspetti etici nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, la Società potrà introdurre, per particolari forniture e se ritenuto necessario, requisiti di tipo sociale.

7. Relazioni con la Comunità

Tutela dell'ambiente

La tutela dell'ambiente è una priorità. Lo staff degli alberghi e della sede adottano comportamenti virtuosi al fine di ridurre il proprio impatto ambientale.

Impatto locale

La società supporta le comunità locali collaborando con associazioni, aderendo a iniziative a favore delle persone e dell'ambiente, prediligendo fornitori locali e promuovendo lo sviluppo turistico del territorio.

Valorizzazione delle comunità locali

La società supporta e valorizza il patrimonio e le comunità locali in un'ottica di rispetto, conservazione e cultura per le generazioni future. Sostiene l'adesione a iniziative che abbiano un impatto positivo sul territorio e la sua popolazione.

8. Meccanismi applicativi del Codice Etico

Diffusione e comunicazione

La Società si impegna a diffondere il codice etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione come, ad esempio, la pagina internet aziendale, comunicazioni specifiche, anche informatiche, le riunioni di informazione e la formazione del personale.

Tutte le persone interessate devono essere in grado di accedere al codice etico; inoltre, tutti i dipendenti hanno la responsabilità di conoscerne e rispettarne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

Vigilanza in materia di attuazione del codice etico

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del codice etico ricade sulle funzioni direttive della Società. Tuttavia, ciascun dipendente ha la responsabilità di verificarne l'applicazione nell'ambito dei controlli di propria competenza, nonché di segnalarne le violazioni, così contribuendo a tutelare il gruppo, i dipendenti, i clienti e i fornitori.

Segnalazione di problemi o sospette violazioni

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente Codice, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile oppure, in alternativa, rivolgersi all'ufficio risorse umane.

La Società attua i necessari accorgimenti per tutelare la riservatezza dei segnalanti e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni vengono trattate in maniera confidenziale, al fine di proteggere la riservatezza delle informazioni e dei dati in esse contenute. I segnalanti e chiunque abbia cooperato nelle attività di indagine sono tutelati da qualsiasi forma di ritorsione, minaccia e discriminazione.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del Codice etico, spetta all'organo amministrativo preposto, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, verranno segnalati alla funzione preposta quei comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di tipo contrattuale.

In caso di segnalazioni relative a comportamenti illeciti (con rilevanza penale), per dipendenti, fornitori e clienti è attivo l'apposito canale Whistleblowing disponibile sui siti web aziendali.

9. Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con la Società.

Il rispetto dei principi e dei comportamenti indicati nel codice etico è determinante nel mantenimento del rapporto fiduciario tra la società e coloro che interagiscono con essa, siano amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Nei confronti dei dipendenti

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate nel presente Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari – secondo un principio di gradualità in relazione alla gravità della violazione.

Le sanzioni irrogabili saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato, e saranno erogate in base al rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità. L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Nei confronti di collaboratori, consulenti e terzi

Ogni comportamento posto in essere in violazione del presente Codice da collaboratori, consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

10. Disposizioni finali

Il presente Codice etico viene approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e verrà adeguatamente aggiornato. Ogni variazione e/o integrazione del presente Codice sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, e diffusa tempestivamente ai destinatari interessati.