Codice Etico

(Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 elaborato anche in attuazione all'art. 30 del D.Lgs. 81/08)

Il Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Afim srl, impegna gli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la nostra azienda.

L'applicazione di tali principi costituisce una condizione di collaborazione con Afim.

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

a) L'impegno professionale consiste nella permanente messa in opera al miglior livello possibile delle competenze e del know-how acquisiti e comporta necessariamente il relativo aggiornamento. Esige impegno personale e disponibilità nella realizzazione dei compiti affidati e nell'acquisizione delle conoscenze richieste. Implica il contributo effettivo di ciascuno nel rispetto, in particolare, dell'ambiente, della salute e della sicurezza del lavoro.
b) Il rispetto delle persone è un requisito assoluto dello sviluppo individuale e professionale di ciascuno. Trova applicazione a livello anche internazionale nell'ambito delle procedure di gestione del personale ed implica il rispetto dei pluralismi e delle culture, nonché l'apertura a tutte le origini, salvaguardando le differenze di orientamento religioso, politico e di genere.
c) L'integrità impone a ciascuno il rispetto rigoroso dell'onestà nella propria attività professionale. Non ammette alcun compromesso in termini di serietà, rispetto e correttezza tra gli interessi personali e gli interessi che si è chiamati a curare in virtù della propria attività professionale, sia all'interno della società, che nei rapporti con i terzi, quali che siano le pratiche locali.
d) Siamo impegnati – in una visione di crescita sostenibile – nel diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente, del territorio e della salute.
e) La lealtà esige rettitudine e correttezza nei rapporti con i superiori e i colleghi. In particolare, essa vieta la ricerca di fini personali che siano in contraddizione con gli obiettivi perseguiti dalle società. Implica inoltre il rispetto delle disposizioni e delle regole interne della stessa società. Inoltre la lealtà richiede la capacità di fornire risposte e di definire regole di comportamento coerenti, rispettandole in prima persona, con atteggiamenti di trasparenza verso tutti e in tutte le occasioni. La lealtà si esplica anche nel non diffondere all'esterno delle Società notizie che possono in alcun modo ledere alla stessa o alla sua immagine.
f) La correttezza e il rispetto nei confronti dei clienti sono il cardine delle nostre modalità operative. Vogliamo che i nostri rapporti con i clienti siano basati sulla reciproca fiducia e soddisfazione e ci impegniamo a fornire loro prodotti, servizi, assistenza e consulenza di qualità adeguata a tale scopo.

PRINCIPI D'AZIONE

Rispetto della legalità

Afim applica, in ogni campo, le leggi ed i regolamenti in vigore nei Paesi in cui esercita le proprie attività.
In particolare:

- Proibendo le azioni suscettibili di contravvenire alle regole del diritto della concorrenza;
- Respingendo ogni forma di corruzione, attiva o passiva, nelle operazioni nazionali come in quelle internazionali.

Conformità alle leggi

La conformità dei comportamenti alla legge è un requisito inderogabile per Afim e per tutti i suoi amministratori, dirigenti e collaboratori.
Ogni collaboratore, quale che sia la sua qualifica, deve essere a conoscenza e deve essere formato ed informato relativamente alle implicazioni di legge relative alla sua attività.

Rispetto dell'ambiente

Afim promuove attivamente politiche di equilibrio ambientale mettendo in opera modalità di gestione dei propri impianti che permettono di fissare obiettivi misurabili delle proprie prestazioni ambientali e ne verifica regolarmente l'evoluzione

Rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro

Consideriamo il rispetto della salute e della sicurezza sul lavoro, criteri imprescindibili a cui attenerci.
Tutti gli organi della società promuovono e usano tali strumenti per il massimo coinvolgimento nella garanzia della sicurezza sul lavoro, nella garanzia della tutela della salute dei lavoratori con riferimento a:

- Legislazione specifica Salute e Sicurezza
- Codice Etico
- Linea guida UNI-INAIL 2001.

Afim utilizza un sistema articolato che prevede:

- un sistema di procedure gestionali, derivante dal Documento di Valutazione dei Rischi (D.Lgs 81/08 e successive modifiche), che specifica i rischi e indica le modalità operative;
- un sistema di istruzioni operative, derivante dal sistema di procedure gestionali, che indica, nel dettaglio – qualora sia necessario – le modalità di lavoro svolto in sicurezza.

La società ha predisposto i necessari strumenti per informare e formare ogni collaboratore rispetto alle norme di legge.

Rispetto dei principi in merito alla responsabilità amministrativa e societaria

In merito alle responsabilità amministrative e societarie, è vietato:

- effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- distribuire omaggi al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale;
- riconoscere compensi a collaboratori esterni che non trovino giustificazione nel contesto del rapporto associativo;
- presentare dichiarazioni non veritiere per ottenere erogazioni pubbliche;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici per scopi diversi a quelli cui erano destinate.

Rispetto dei diritti dei collaboratori

Afim vigila scrupolosamente sul rispetto dei diritti dei collaboratori, assicurando un dialogo sociale attivo, in particolare:

- vietando il ricorso al lavoro forzato, e ciò sia in modo diretto che indiretto, effettuando visite periodiche nelle società fornitrici.
- Impedendo di praticare qualsiasi discriminazione nei confronti dei propri dipendenti, sia in fase di selezione che di assunzione, nonché durante l'esecuzione o al termine del contratto di lavoro.

Rapporti con le Istituzioni Pubbliche

Afim esclude alcun tipo di comportamento corruttivo nei confronti dei pubblici ufficiali, o di qualsivoglia soggetto connesso o collegato con pubblici uffici, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali consuetudini e le disposizioni di legge a riguardo, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile alla società.
In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo o beneficio a funzionari pubblici ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Sono esclusi contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli consentiti dalle leggi o dovuti in base a normative ed accordi specifici.

Rapporti con fornitori

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni per tutte le società. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza.
La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità, affidabilità del fornitore stesso.

Rapporti economici con associazioni, contributi e sponsorizzazioni

Afim ritiene che il compito di un'azienda non si esaurisca nel raggiungimento dei fini sociali ma che comprenda una presenza attiva rispetto agli stakeholder con particolare attenzione a quelli dei territori in cui la società opera.
Conseguentemente è impegnata attraverso finanziamenti e/o cessione di know how così da garantire donazioni pari ad almeno l'1% degli utili aziendali.

Per garantire coerenza ai contributi e alle sponsorizzazioni, la gestione deve essere sempre improntata ai seguenti criteri:

- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- rispetto dei principi etici e deontologici applicabili, nonché delle prescrizioni di legge applicabili.

Trasparenza della contabilità, documentazione e rendicontazione

Nell'espletare tale prassi, la società opera con la massima trasparenza contabile. Tale trasparenza si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.
Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'agevole registrazione contabile e la ricostruzione accurata dell'operazione. Ciascuna registrazione contabile, a sua volta, deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

I dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o gravi trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si basano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore gerarchico e alla Direzione Amministrativa.

Ai collaboratori è vietato esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, nelle comunicazioni previste in base alla legge ed al fine di ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria di delle società, ovvero occultare con altri mezzi fraudolenti fatti che avrebbero dovuto comunicare.

Tutela delle informazioni aziendali

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni, comprese quelle in forma elettronica, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Le informazioni sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, conformemente alla legislazione vigente in materia. In particolare la società:

- ha definito un'organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

I collaboratori che vengono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda. Tale obbligo rimarrà in vigore anche dopo la conclusione, per qualsiasi motivo, del rapporto di lavoro.

Per informazioni riservate si intendono, a mero titolo esemplificativo: le informazioni tecniche relative a prodotti e procedure; i programmi d'acquisto; i programmi di ricerca e sviluppo ed i relativi risultati anche parziali conseguiti, gli accordi ed i contratti con terze parti e con i dipendenti ed i contenziosi eventualmente pendenti, le strategie di costi, dei prezzi, di marketing o di servizi; relazioni sulle entrate e altre relazioni finanziarie ed economiche non pubbliche; informazioni relative a vendite, fusioni ed acquisizioni, procedure interne, codici d'accesso o password riservate.

Le informazioni relative alle attività di ricerca in ambito scientifico e tecnologico possono essere scambiate, dopo che siano stati approntati gli strumenti di tutela della proprietà industriale, in conformità alle procedure aziendali ed apprestando gli opportuni mezzi di tutela della confidenzialità, con università, istituti di ricerca pubblici e privati, enti ospedalieri.

Il trattamento informatico delle informazioni è sottoposto ai controlli di sicurezza necessari a salvaguardare la società da indebiti intrusioni od usi illeciti.
La distruzione dei supporti materiali od elettronici delle informazioni deve avvenire nel rispetto delle procedure che regolano la materia e nei limiti previsti dalla legge.

Tutela dei beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- prendere visione di quanto previsto dalla procedura sulla gestione dati informatici.

Concorrenza

I collaboratori sono tenuti a comunicare ai propri responsabili tutte le iniziative di potenziale rilevanza antitrust da loro intraprese.

Le intese tra imprese e comunque tutte le situazioni che possano avere effetto distorsivo sulla concorrenza, in particolare gli accordi che contengano clausole di esclusività, vincoli alla determinazione del prezzo, restrizioni territoriali, sono soggette alla legislazione antitrust.

La verifica degli esperti legali deve essere richiesta preventivamente in ogni caso di potenziale conflitto con le norme antitrust.

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Controlli

Il Codice Etico costituisce uno degli elementi fondanti del sistema dei controlli ed è parte integrante del modello organizzativo attuato dalle società in ottemperanza al D.Lgs 231/2001.

Il sistema di controllo interno deve essere orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di determinare una ragionevole garanzia circa il rispetto non solo delle leggi ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Il management deve curare costantemente la conformità dei comportamenti a quanto indicato nel Codice e, se necessario, realizzare specifici programmi di verifica.

Osservanza del Codice Etico, segnalazioni delle violazioni alla Direzione

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con Afim.

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – sono disponibili canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice all'interno delle società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, alla direzione. Le segnalazioni, in ogni caso, vanno effettuate per iscritto e in forma non anonima.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, sarà cura della direzione garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro, a seguito della segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

Il sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra le Società ed i propri amministratori, dipendenti in genere, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti disciplinari adeguati e

proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.
Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con Afim: a tal fine è prevista la diffusione il Codice di Comportamento e dei protocolli interni, nonché la comunicazione delle sanzioni previste in caso di violazione.

Afim non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico.

ATTUAZIONE CODICE ETICO E PUBBLICIZZAZIONE

Il presente Codice Etico viene diffuso attraverso:

- la pubblicazione sul sito web
- l'affissione nelle bacheche di ciascuna società di proprietà di AFIM S.r.l.