

INNOLVA spa

Estratto del Codice etico aziendale

Introduzione

Il presente documento costituisce l'estratto del "Codice etico" della nostra organizzazione, deliberato ai sensi del d.lgs. 231/01 e allegato nella sua forma intera al modello organizzativo e gestionale. Il codice etico rappresenta un addendum contrattuale per ciascun soggetto interno ed esterno all'azienda, con valenza giuridica a tutti gli effetti, volto a prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della nostra organizzazione.

1. Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico

I valori, principi e le regole di condotta definiti all'interno del Codice hanno quali primari destinatari gli amministratori/trici, i/le dipendenti, i/le collaboratori/trici (intesi come tutti i soggetti che operano per conto della società in virtù di un contratto di collaborazione o assimilabile), ancorché occasionali, i fornitori di beni e di servizi, i/le partner commerciali, i/le clienti. Tutti/e questi soggetti devono attenersi ai principi e alle disposizioni del Codice Etico tutelando, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della nostra organizzazione, preservando così l'integrità del patrimonio tangibile e intangibile aziendale. In particolare, i/le soci/e amministratori/trici sono tenuti/e ad ispirarsi ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi, nel proporre gli investimenti e nel realizzare progetti, nonché in qualsiasi decisione e/o azione relativa alla gestione, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione- anche nei confronti dei terzi che entrano in contatto con la nostra realtà. I/le dipendenti e i collaboratori e collaboratrici non subordinati della Società nonché i partner in relazioni d'affari e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali con l'organizzazione sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

2. I nostri valori, principi peculiari e comportamenti

La nostra organizzazione tende a raggiungere una sempre minore rischiosità, con riferimento a:

- condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- prevenzione della corruzione e concussione;
- prevenzione di sanzioni in materia fiscale, amministrativa, civile e penale, giuslavoristica;
- gestione del tempo e conciliazione vita privata/famiglia/lavoro, welfare aziendale e turnover;
- rispetto dell'ambiente naturale e corretto smaltimento dei rifiuti.

I nostri valori sono:

- Il Valore della reputazione e dei doveri fiduciari
- Il Valore della qualità
- Il Valore della reciprocità
- Il valore del rispetto della legge
- Il valori di lealtà, onestà e correttezza
- Il valore dell'imparzialità e delle pari opportunità
- Il valore della trasparenza e della completezza dell'informazione
- Il valore della crescita di competenze e abilità e benessere delle risorse umane e delle persone
- Il valore della tutela ambientale
- L'utilizzo corretto delle risorse finanziarie
- La riservatezza delle informazioni
- La tutela della proprietà industriale, intellettuale e del diritto d'autore
- L'attenzione alla corretta gestione dei flussi di denaro
- Il contrasto alla corruzione (anche tra privati) e della concussione
- Il contrasto alla criminalità organizzata.

3. Assunzione dipendenti; formazione, comportamento e valorizzazione delle persone (risorse umane)

3.1. La nostra organizzazione riconosce la centralità della persona che lavora e si impegna affinché la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione sia improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori/trici, a diffondere e a consolidare la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, anche "in ottica di genere".

Tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/trici della società, gli amministratori e amministratrici, direttori e Direttrici, dirigenti e altri/e apicali sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi; è proibito avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

3.2. La nostra organizzazione richiede ai/alle propri/e dipendenti e collaboratori/trici un comportamento professionale tale per cui ciascuno/a sia:

- professionalmente pronto/a ad agire in modo indipendente per lo svolgimento del proprio ruolo;
- collaborativo/a, ossia in grado di interagire efficacemente con tutti gli altri professionisti coinvolti e il personale dell'impresa;
- propositivo/a, al fine di rilevare le non conformità e di formulare correttamente ed efficacemente, quando necessario, osservazioni e raccomandazioni;

- rispettoso/a dei principi e valori dei codici etici presenti nella documentazione delle organizzazioni con le quali si trovano ad operare;
- con un'onestà intellettuale che permetta l'obiettività e l'equità di giudizio, scevra da qualsiasi pregiudizio di genere, razza, credo politico o religioso;
- integro/a ed obiettivo/a, per evitare qualsiasi condizionamento nello svolgimento del lavoro e, se del caso, nella formulazione del giudizio di asseverazione.

3.3. I/le lavoratori/trici devono possedere conoscenze e abilità di carattere teorico/pratico riguardanti sia l'applicazione sia la valutazione dei "Sistemi di Gestione", con riferimento alle norme nazionali e internazionali, sia in merito alle "misure di sicurezza" e alla loro pianificazione.

3.4. Il possesso delle conoscenze e delle abilità devono essere garantite e dimostrate dal soggetto, specie nel caso in cui ricopra il ruolo di tecnico verificatore in un processo di asseverazione. I professionisti a capo di raggruppamenti o gruppi di lavoro devono possedere conoscenze ed abilità aggiuntive, quali:

- la capacità di sviluppare un rapporto armonioso di lavoro tra i membri di gruppi,
- la capacità di gestire il processo di verifica,
- la capacità di preparare e completare il rapporto di verifica.

4. Criteri di condotta nei confronti di Pubblica Amministrazione, Istituzioni e Autorità

4.1. Ogni relazione con gli organi della Pubblica Amministrazione (PA) è improntata a criteri di trasparenza e collaborazione costruttiva.

4.2. I/le dipendenti e coloro che hanno il potere di intrattenere rapporti e di impegnare la nostra organizzazione nei confronti della Pubblica Amministrazione, di Istituzioni e di Autorità Pubbliche, di società controllate o partecipate dalla PA o che incontrano "pubblici ufficiali" o "incaricati di pubblico servizio" non devono promettere od offrire a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio né ai dipendenti/collaboratori-trici in genere di detti enti pubblici: denaro, beni o altre utilità di vario genere, al fine di promuovere e favorire i propri interessi o gli interessi della Società o anche per compensarli o ripagarli per un atto del loro ufficio né per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

4.3. Non neghiamo, non nascondiamo né manipoliamo né ritardiamo alcuna informazione richiesta dalle Autorità durante le loro funzioni ispettive e collaboriamo attivamente nel corso di ogni procedura istruttoria.

4.4. Anche la corruzione tra privati è totalmente vietata in ogni sua forma e sono scoraggiate situazioni di pericolo nelle quali una attività lecita si potrebbe configurare come potenziale condotta strumentale al compimento di altre attività illecite, parte di un più vasto disegno corruttivo/concussivo.

4.5. Ogni visita presso PA o incontro con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio va segnalato all'organo di vigilanza e, per quanto possibile, deve avvenire alla presenza di almeno 3 persone.

5. Qualità dei prodotti e dei servizi

5.1. La nostra organizzazione si impegna a fornire prodotti e servizi che soddisfino le ragionevoli aspettative del cliente e ne tutelino sicurezza e incolumità, secondo adeguati standard di qualità, anche a seguito di periodici monitoraggi sulla qualità percepita e sulla piena conformità dei suddetti prodotti e servizi con quanto previsto nei propri standard contrattuali e nelle proprie comunicazioni commerciali e pubblicitarie

6. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori e consulenti

6.1. Tra i criteri di selezione dei partner occorre tener conto della loro competenza, affidabilità, economicità, integrità, innovazione, appartenenza, coinvolgimento e sviluppo del movimento cooperativo, oltre al rispetto del presente Codice etico.

6.2. Al fine di scoraggiare false consulenze o contropartite di corruzione, ogni consulente viene scelto previo confronto di più **curriculum** e sulla base di criteri quantitativi e qualitativi, cercando di **evitare parentele** o affini di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio dediti al controllo o al finanziamento della nostra organizzazione.

6.3. A ciascun partner fornitore occorre richiedere, con clausole contrattuali, che i rapporti con l'ente siano mantenuti nel rispetto:

- delle norme di legge,
- dei diritti umani,
- dei diritti dei lavoratori;
- dell'ambiente.

7. Criteri di condotta nei confronti dell'ambiente

7.1. La nostra organizzazione contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ambientale in tutte le proprie attività, anche in considerazione dell'impatto e delle esternalità negative che si possono generare e dei diritti delle future generazioni. Viene riconosciuto che l'ambiente naturale costituisce un bene primario da salvaguardare; a tal fine si tende a programmare le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e risvolti ambientali, riducendo al minimo il consumo di materie prime in tutte le fasi della attività.

8. Collettività

8.1. La nostra organizzazione è consapevole degli effetti, anche indiretti, della propria attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui essa opera. Per questo motivo si intende condurre ogni attività nel rispetto delle comunità locali e nazionali e sostenere iniziative con valore culturale e sociale, non solo al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione, ma anche per conservare la rete di capitale sociale e relazionale e dell'indotto del territorio e comunità locale nel quale si opera da molti anni.

8.2. Partiti, organizzazioni sindacali ed associazioni

La nostra organizzazione si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge e quelle iniziative di solidarietà che la Società considera di rilevante valore sociale.

9. Trattamento degli omaggi, sponsorizzazioni, liberalità

9.1. Con il termine "regalo" si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.). L' "omaggio" si caratterizza per il fatto di essere volto a promuovere l'immagine e i marchi della Società (brand image).

Resta vietata ogni forma di regalo 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. Il modello organizzativo e gestionale 231/01 prevede una procedura apposita per regolare la gestione di omaggi sponsorizzazioni e liberalità. Sono peraltro vietati regali o omaggi a dipendenti pubblici, funzionari pubblici e incaricati di pubblico servizio.

10. Modalità di attuazione e vigilanza sul Codice Etico

10.1. Con la approvazione del Modello organizzativo 231/01, di cui il Codice Etico è parte integrante, è stato istituito l'Organo di vigilanza (OdV), al quale è affidato il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e curarne l'aggiornamento.

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporterà la segnalazione e gli eventuali suggerimenti e/o sanzioni ritenuti necessari alla Direzione e, nei casi più significativi, al Consiglio di Amministrazione e/o Soci.

11. Diffusione del Codice Etico e attività di formazione

11.1. Il presente Codice Etico viene portato a conoscenza dei diversi stakeholder interni ed esterni, mediante apposite attività di formazione e diffusione (quali, ad esempio, la consegna a tutti i lavoratori/trici, collaboratori/trici e agenti di una copia cartacea o informatica; caricamento di sezioni a ciò dedicate nel sito internet aziendale; inserimento di apposite clausole nei contratti di lavoro, di fornitura, ecc.).

I destinatari sono tenuti a chiedere e ricevere dalle funzioni preposte gli eventuali opportuni chiarimenti circa il contenuto, contribuendo all'attuazione dei relativi precetti e segnalando eventuali carenze e violazioni.

A tal fine è presente in azienda una rete intranet, quale mezzo di diffusione interna e scambio di informazioni a qualsiasi livello tra le varie funzioni presenti e tra queste e l'Organismo di Vigilanza (OdV).

12. Violazioni del Codice Etico e sistema sanzionatorio

12.1. L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, ai sensi e per gli effetti della normativa applicabile e dell'articolo 2104 del codice civile. Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire "inadempimento" delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o "illecito disciplinare", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.

Le violazioni potranno costituire quindi inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori e della normativa speciale eventualmente applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

Le violazioni del presente documento potranno comportare il risarcimento dei danni derivanti dalle stesse.

Per tutti gli altri stakeholder con i quali la Società intrattiene rapporti contrattuali la violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire "inadempimento delle obbligazioni contrattuali", con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e ciò potrà comportare il risarcimento dei danni materiali e immateriali subiti dalla Società.

12.2. Il sistema sanzionatorio nei confronti di collaboratori, consulenti e altre terze parti.

I comportamenti che risultano violare quanto previsto nel presente Codice Etico, posti in essere da collaboratori, da consulenti o da altre terze parti collegate alla nostra organizzazione da un rapporto contrattuale diverso dal rapporto di lavoro dipendente, potranno determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni patiti e *patienti* qualora da tale comportamento derivino danni alla nostra organizzazione.

Firmato, DG

