


	CODICE ETICO	
		Pag. 1 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

INDICE

1.	IL CODICE ETICO	pag. 2
2.	MISSION E VISIONE ETICA	pag. 2
3.	DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO	pag. 2
4.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO	pag. 3
4.1.	Rispetto della legge	pag. 3
4.2.	Onestà	pag. 3
4.3.	Trasparenza e completezza dell'informazione	pag. 3
4.4.	Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse	pag. 3
4.5.	Riservatezza delle informazioni	pag. 3
4.6.	Rispetto della persona	pag. 3
4.7.	Prevenzione dei conflitti di interesse	pag. 4
4.8.	Innovazione, tutela dell'ambiente e della sicurezza	pag. 4
5.	NORME DI COMPORTAMENTO	pag. 4
5.1.	Soci	pag. 4
5.2.	Informativa societaria	pag. 5
5.3.	Risorse umane	pag. 5
5.3.1.	Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro	pag. 5
5.3.2.	Politiche di gestione delle Risorse Umane	pag. 5
5.3.3.	Salute e sicurezza	pag. 6
5.3.4.	Gestione delle informazioni e privacy	pag. 6
5.3.5.	Conflitti di interesse	pag. 6
5.3.6.	Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà del Gruppo	pag. 7
5.3.7.	Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico	pag. 8
5.4.	Integrità ed indipendenza nei rapporti con Clienti e Fornitori	pag. 8
5.4.1.	Clienti	pag. 8
5.4.2.	Scelta del Fornitore	pag. 9
5.4.3.	Tutela degli aspetti etico – ambientali nelle forniture	pag. 9
5.5.	Ambiente e Sicurezza	pag. 9
5.6.	Collettività	pag. 10
5.6.1.	Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	pag. 10
5.6.2.	Rapporti con ONLUS e realtà no-profit	pag. 10
5.6.3.	Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni	pag. 10
5.7.	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	pag. 10
6.	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITA' DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	pag. 11
6.1.	Sistema di controllo interno	pag. 11
6.2.	Organismo di Vigilanza	pag. 12
6.3.	Comunicazione e formazione	pag. 12
6.4.	Segnalazione dei soggetti interessati	pag. 12
6.5.	Violazioni del Codice Etico	pag. 12
6.6.	Linee guida del sistema sanzionatorio	pag. 13

	CODICE ETICO	
		Pag. 2 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

1. IL CODICE ETICO

Il Gruppo Caleffi (di seguito il Gruppo) conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico (di seguito anche il "Codice").

Il Gruppo riconosce l'importanza della responsabilità etico - sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività e, a tal fine, promuove una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri Stakeholder (portatori di interessi) e della collettività in cui opera. Il Codice è pertanto improntato ad un ideale di cooperazione e di rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte.

Sono da considerarsi Stakeholder del Gruppo le Risorse Umane (Lavoratori e Collaboratori), i Clienti, i Fornitori, la Pubblica Amministrazione, la Collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente nelle attività del Gruppo stesso.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce (ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001 e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001" emanate da Confindustria il 07.03.2002 e successivi aggiornamenti), tra l'altro, presupposto e riferimento del Modello di organizzazione gestione e controllo (di seguito il "Modello") e del sistema sanzionatorio ivi previsto.

La verifica sulla attuazione del Codice Etico e sulla sua applicazione è di competenza dell'Organismo di Vigilanza (OdV), appositamente istituito per la verifica del funzionamento e dell'osservanza del Modello e del presente Codice Etico, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

È compito dell'Organo Amministrativo aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa ed all'evoluzione della sensibilità civile.

L'OdV è libero di accedere a tutte le fonti di informazione del Gruppo, ha facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati, suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e del Modello, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai Dipendenti. Allo scopo di garantire l'effettività del Modello, il Gruppo, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti possano riferire liberamente, in maniera riservata, direttamente all'OdV.

2. MISSION E VISIONE ETICA

Il Gruppo opera nel settore della produzione di componentistica per impianti di riscaldamento, condizionamento e idrico-sanitari, per utenze civili ed industriali, e nella fornitura di soluzioni impiantistiche all'avanguardia. Lavora per il miglioramento continuo dei processi, ispirandosi ad alcuni fondamentali valori:

- operare secondo i principi della prevenzione e della rintracciabilità, così da fornire un prodotto costante nelle sue caratteristiche, sicuro e garantito;
- razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree;
- riconoscere un ruolo irrinunciabile a formazione e coinvolgimento di tutto il personale;
- integrare negli obiettivi di efficacia ed efficienza i principi dello sviluppo sostenibile e della prevenzione degli infortuni sul lavoro, presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato.

Il Gruppo è impegnato in un processo di internazionalizzazione con il quale non vuole esportare esclusivamente i propri prodotti, ma anche i valori fatti propri e affermati nel presente Codice Etico.

3. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I destinatari del Codice Etico sono tutti i Lavoratori e i Collaboratori del Gruppo, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con esso rapporti o relazioni.

A fronte di ciò, il Gruppo promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

Inoltre, mette in atto le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso. A questo scopo, l'OdV ha il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del Codice Etico.

4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il Gruppo fonda la conduzione di tutte le proprie attività sul rispetto di imprescindibili valori e principi di riferimento.

4.1 Rispetto della legge

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli Stakeholder, sono i principi etici cui il Gruppo si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri Clienti, sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie Risorse Umane.

A tal fine esige dai propri Soci, Amministratori e Lavoratori in genere e da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza, anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

4.2. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività del Gruppo, le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione.


I rapporti con gli Stakeholder sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

4.3 Trasparenza e completezza dell'informazione

Il Gruppo riconosce il valore fondamentale della corretta informazione agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

4.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

Il Gruppo persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi di tutti gli Stakeholder, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

	CODICE ETICO	
	D.Lgs. n°231/2001	Pag. 4 di 13 Rev. 03 del 13/05/2008

4.5 Riservatezza delle informazioni

Il Gruppo assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali. Tutte le informazioni a disposizione vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati, così come previsto nel Documento Programmatico della Sicurezza (DPS) in essere e nelle procedure che da esso provengono.

4.6 Rispetto della persona

Il Gruppo promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri, considerando la provenienza, l'estrazione e le diversità culturali che compongono la realtà del Gruppo stesso.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri Lavoratori e Collaboratori la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti, indipendentemente dalla collocazione geografica delle proprie attività.

Garantisce inoltre una costante formazione personale e professionale a tutti i Lavoratori e Collaboratori, affinché il percorso professionale di ogni Risorsa Umana sia costante durante tutta la sua permanenza all'interno del Gruppo.

4.7 Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, il Gruppo, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, si accerta che i propri Amministratori, Lavoratori e Collaboratori non presentino situazioni di conflitto tra i propri interessi e quelli del Gruppo. Richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interessi ne dia tempestiva comunicazione alla all'OdV.

4.8. Innovazione, tutela dell'ambiente e della sicurezza

Il Gruppo è costantemente impegnato nella ricerca di soluzioni innovative che gli permettano di ricercare un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali.

Da un lato, infatti, il Gruppo considera l'ambiente un bene primario da salvaguardare, adottando uno spontaneo atteggiamento responsabile improntato ai principi dello sviluppo sostenibile.


Dall'altro, considera la "cultura della sicurezza" un valore imprescindibile da diffondere presso tutti gli Stakeholder, ovunque essi si trovino.

5. NORME DI COMPORTAMENTO

Tutti i soggetti che, a vario titolo, interagiscono con il Gruppo dovranno adottare un comportamento rispettoso dei valori e dei principi di riferimento enunciati nel presente Codice Etico.

5.1. Soci

Il Gruppo promuove la parità e la completezza della informazioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia responsabile e consapevole.

	CODICE ETICO	
		Pag. 5 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

5.2. Informativa societaria

Il Gruppo assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infra-annuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi e alle norme tecniche vigenti. Vigila a tal fine sull'operato degli Amministratori, dei Direttori, o delle persone sottoposte alla loro vigilanza a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività di formazione della contabilità, del bilancio o di altri documenti similari.

Favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio di esercizio, dei bilanci infra-annuali, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. Determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente registrata, autorizzata e ne viene conservata traccia in modo da consentire l'agevole registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Per quanto riguarda le transazioni finanziarie, esiste una rigida suddivisione dei compiti tra chi registra i documenti (contabilità Clienti/Fornitori), verificando la corrispondenza con gli ordini d'acquisto, chi effettua il pagamento (Ufficio Cassa), chi lo autorizza e materialmente firma l'ordine di pagamento (Direzione Amministrativa) e chi, per ultimo, verifica tramite Remote Banking le operazioni bancarie effettuate (Contabilità Generale), controllando quindi l'estratto conto della banca con le registrazioni effettuate dagli uffici competenti.

5.3. Risorse Umane

Il Gruppo riconosce la centralità delle Risorse Umane e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso, si intendono come Risorse Umane i Lavoratori e tutti gli altri soggetti che collaborano con le Società del Gruppo con forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutti questi soggetti si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare, da un lato, gli obblighi stabiliti dalle forme contrattuali che regolamentano il loro rapporto con il Gruppo, dall'altro quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

5.3.1. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze del Gruppo, nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Con tutto il personale inserito viene instaurato un regolare rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalle diverse forme contrattuali impiegate, anche diverse da quella del contratto di lavoro subordinato. Nel momento in cui inizia la collaborazione, il Lavoratore e il Collaboratore ricevono esaurienti informazioni riguardo le caratteristiche delle mansioni e delle funzioni, gli elementi normativi e retributivi e le normative e i comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute e alla sicurezza personale.

5.3.2. Politiche di gestione delle Risorse Umane

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

	CODICE ETICO	
	D.Lgs. n°231/2001	Pag. 6 di 13 Rev. 03 del 13/05/2008

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle Risorse Umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le Risorse Umane vengono pienamente valorizzate mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i Lavoratori senza discriminazione alcuna;
- creare e mantenere un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un Lavoratore;
- gestire il rapporto con le Rappresentanze Sindacali interne, ove presenti, all'insegna della correttezza, della trasparenza e nel rispetto delle vigenti normative in materia.

5.3.3. Salute e sicurezza

Il Gruppo promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, in special modo con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti gli Stakeholder, ed in particolare dei Lavoratori, dei Collaboratori e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovano all'interno degli stabilimenti del Gruppo. Tutti questi soggetti sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

5.3.4. Gestione delle informazioni e privacy

La privacy di tutte le persone che, a qualsiasi titolo, entrano in contatto con il Gruppo, è tutelata attraverso la normativa di riferimento e gli standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

Chiunque entri in contatto con il Gruppo è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle sue politiche in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ognuno assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

5.3.5. Conflitti di interesse

Ogni Lavoratore del Gruppo è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi del Gruppo stesso o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice. Deve inoltre astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Il Gruppo riconosce e rispetta il diritto dei propri Lavoratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse del Gruppo, purché si tratti di attività

	CODICE ETICO	
	D.Lgs. n°231/2001	Pag. 7 di 13 Rev. 03 del 13/05/2008

consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di Lavoratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ognuno al proprio superiore o referente aziendale e all'OdV. In particolare, tutti i Lavoratori e Collaboratori sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (Amministratore, Consigliere, Responsabile di funzione) e avere interessi economici o finanziari presso Fornitori, Clienti, Concorrenti o Partner commerciali del Gruppo;
- utilizzo della propria posizione nel Gruppo o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi delle Società del Gruppo stesso;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso Clienti, Fornitori, Concorrenti;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, il Lavoratore o il Collaboratore è tenuto ad informare i propri Responsabili/Referenti e anche l'OdV.

5.3.6. Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà del Gruppo

Ogni Lavoratore o Collaboratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà del Gruppo, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni Lavoratore o Collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per il Gruppo stesso o per i suoi beni.

In particolare, ogni Lavoratore o Collaboratore è tenuto:

- ad evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse del Gruppo;
- ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti del Gruppo;
- ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- ad utilizzare i beni di proprietà del Gruppo, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;
- ad utilizzare tutti i beni di proprietà del Gruppo esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa e, salvo quando previsto da normative specifiche e accordi interni, a non farli utilizzare utilizzarli o cederli a terzi, anche temporaneamente;
- è tenuto ad operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

	CODICE ETICO	
		Pag. 8 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

5.3.7. Rispetto delle norme contenute nel Codice Etico

Tutti coloro che stabiliscono un rapporto con il Gruppo sono tenuti a conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge o da procedure e regolamenti interni.

Devono altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione o di prima diffusione del Codice.

In particolare, hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

5.4. Integrità ed indipendenza nei rapporti con Clienti e Fornitori

In tutti i rapporti di affari con Clienti e Fornitori non sono consentiti benefici (sia diretti che indiretti), omaggi e atti di cortesia ed ospitalità che, per natura e valore, potrebbero essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

Negli altri casi, gli omaggi, gli atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati all'OdV.

Il Lavoratore che riceva doni o trattamenti di favore da parte di Clienti e Fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente informare il superiore il quale ne darà immediata notizia all'OdV che, dopo le opportune verifiche, deciderà in merito.

5.4.1. Clienti

Lo stile di comportamento nei confronti dei Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Il Gruppo persegue la propria missione attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

È fatto obbligo ai Lavoratori e Collaboratori di:

- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti e servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del Cliente;
- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti del Gruppo, in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere.

	CODICE ETICO	
		Pag. 9 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

5.4.2. Scelta del Fornitore

La selezione dei Fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

Per il Gruppo sono requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, eccetera;
- l'eventuale esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi il Gruppo:

- adotta, nella selezione del Fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti, in modo oggettivo e trasparente;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicura ad ogni gara una concorrenza sufficiente: eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate;
- osserva le condizioni contrattualmente previste;
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i Fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

La stipula di un contratto con un Fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, il Gruppo predispone:

- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

5.4.3. Tutela degli aspetti etico - ambientali nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico - ambientali di riferimento, il Gruppo potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale (per esempio, la presenza di un sistema di Gestione Ambientale o della certificazione SA8000). A tal fine, nei singoli contratti potranno essere predisposte apposite clausole.

5.5. Ambiente e sicurezza

Il Gruppo considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza.

A tal fine nella gestione delle attività aziendali, tra l'altro, tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente e con la sicurezza e la salute dei Lavoratori.

Lavoratori e Collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

In particolare, il Gruppo, anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi Lavoratori e Collaboratori:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone;
- presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;
- valuta in anticipo gli impatti ambientali di tutte le nuove attività e processi aziendali;
- collabora con i propri Stakeholder, sia interni che esterni, per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla salute, sicurezza e ambiente;
- mantiene elevati standard di sicurezza e tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

5.6. Collettività

Il Gruppo è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

Ritiene che il dialogo con gli Stakeholder sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri Stakeholder, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

5.6.1 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Il Gruppo si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, ad esclusione di quelle di cui al punto successivo, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti e/o permessi in base a specifiche disposizioni di legge.

5.6.2. Rapporti con ONLUS e realtà no-profit

Il Gruppo considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali, culturali ed umanitarie.

5.6.3. Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente autorizzati, in conformità alle procedure adottate dal Gruppo.


Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali, dei programmi e dei progetti del Gruppo.

Lavoratori e Collaboratori non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma si possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

5.7. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all'attività del Gruppo intrattenuti con Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con

	CODICE ETICO	
		Pag. 11 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni del Modello, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza del Modello.

Il Gruppo vieta ai propri Lavoratori, Collaboratori o Rappresentanti, e più in generale a tutti coloro che operano nel suo interesse, nome e conto, di intrattenere rapporti con Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o Dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, tali da influenzarne le decisioni in vista di un trattamento di favore.

Qualsiasi Lavoratore che riceva, direttamente o indirettamente, richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto del Gruppo nel contesto dei rapporti con Pubblici Funzionari, incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire all'OdV per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività del Gruppo, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione del Gruppo su temi rilevanti.

A tal fine, il Gruppo:

- opera, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori Istituzionali a livello nazionale e internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evita falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per il Gruppo ed evita destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Al fine di mettere in pratica quanto previsto dal presente Codice Etico, vige un sistema di controllo organizzato e strutturato.

6.1. Sistema di controllo interno


Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni del Gruppo e la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

L'atteggiamento verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Fa parte della politica del Gruppo, infatti, diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure, del Codice Etico e del Modello;
- il rispetto delle strategie e delle politiche del Gruppo;
- la tutela dei beni del Gruppo, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;

	CODICE ETICO	
		Pag. 12 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne;
- l'efficacia delle politiche di responsabilità sociale adottate.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i Lavoratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

6.2. Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza di cui al Modello Organizzativo competono, tra l'altro, i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati ed accogliere eventuali segnalazioni fornite dagli Stakeholder interni ed esterni;
- relazionare periodicamente all'Organo Amministrativo e al Collegio Sindacale sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

6.3. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, la Direzione Risorse Umane predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'OdV, un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei Lavoratori e Collaboratori.

6.4. Segnalazione dei soggetti interessati


Il Gruppo provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice o a sue eventuali violazioni.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, anche per iscritto e sia in forma anonima piuttosto che esplicita, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

6.5. Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'OdV riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari alla Direzione Risorse Umane, che dovrà decidere in merito all'eventuale applicazione di una sanzione disciplinare.

Nel caso la violazione accertata sia stata commessa da un membro del Collegio Sindacale, l'OdV riporterà la notizia direttamente all'Organo Amministrativo.

	CODICE ETICO	
		Pag. 13 di 13
	D.Lgs. n°231/2001	Rev. 03 del 13/05/2008

Se invece la violazione accertata è stata compiuta proprio dall'Organo Amministrativo, l'OdV ha il compito di riportare la notizia sia al Collegio Sindacale sia all'Assemblea dei Soci.

6.6. Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dal Modello, compromette il rapporto fiduciario tra il Gruppo ed i propri Amministratori, Lavoratori, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, Clienti, Fornitori, Partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Modello, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e del Modello devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con il Gruppo. A tal fine Il Gruppo provvede a dare adeguata conoscenza del Codice Etico, delle sanzioni previste in caso di violazione e delle modalità di irrogazione delle stesse.