



alma c.i.s.

CODICE ETICO

Rev. 2

REVISIONE	NATURA DELLA MODIFICA	Approvazione L'Amministratore
REV 0	PRIMA EMISSIONE	
REV. 1 DEL 10/01/2013	Inserimento Comitato Etico Prevenzione molestie sessuali e abusi verso disabili	
REV. 2 DEL 15/12/2013	Ammissibilità dei regali	

Alma c.i.s. vuole condividere con gli stakeholders il suo impegno volto ad assicurare il massimo livello d'integrità nello svolgimento dell'attività aziendale, elemento cruciale per mantenere la nostra credibilità nel mercato e la fiducia di nostri clienti, partner, dipendenti, azionisti ed altri soggetti interessati. La nostra ambizione è quella di creare un ambiente di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

Per conseguire tali obiettivi, vogliamo favorire la creazione di un ambiente di lavoro ispirato al rispetto delle persone, alla correttezza ed alla collaborazione, che permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere e alle modalità per perseguirli.

Inoltre, Alma c.i.s. agisce in ottemperanza dei principi di lealtà, correttezza, responsabilità, libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità e ripudia ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico; in particolare, Alma c.i.s. abiura qualsiasi forma di lavoro contrario alle norme etiche e sociali, con specifico riferimento al lavoro minorile e al lavoro sotto forma di schiavitù.

Nel recente contesto di crescente attenzione alla *corporate governance*, Alma c.i.s. ispira la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente documento (di seguito "**Codice Etico**"), che rappresenta, tra l'altro, una componente fondante dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il Codice Etico è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che Alma c.i.s. riconosce, accetta e condivide.

Alma c.i.s. assicura un'attività di diffusione ed informazione sulle disposizioni del Codice Etico e sull'applicazione dello stesso ai soggetti cui si riferisce, in modo che i dipendenti, gli amministratori e tutti coloro che operano per l'azienda svolgano la propria attività e/o il proprio incarico secondo una costante e stretta osservanza dei principi e dei valori in esso contenuti.

Al fine di garantire il rispetto di quanto previsto all'interno del Codice Etico, l'Azienda nomina un Comitato Etico, composto dal Legale Rappresentante, da un apicale interno e da un consulente esterno, che si riunirà per valutare eventuali segnalazioni di violazione delle norme e, comunque, una volta all'anno per verificare l'andamento dell'Etica in Azienda.

(Art. 1)

Ambito di applicazione e Destinatari

Le disposizioni del presente Codice Etico esprimono i principi fondamentali cui si ispira Alma c.i.s. e costituiscono altresì specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori ("**Amministratori**") e per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con Alma c.i.s. ("**Dipendenti**") e per tutti coloro che operano per la stessa, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa ("**Collaboratori**"). Gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente "**Destinatari**".

Il Codice Etico è portato a conoscenza anche di tutti i soggetti terzi che ricevano incarichi da Alma c.i.s. o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

(Art. 2)

Principi generali

Il Codice Etico costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Alma c.i.s. A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti e i rapporti; a tal proposito Alma c.i.s. riconosce la centralità delle risorse umane e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo dell'impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano. La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche.

(Art. 3)

Comunicazione

Alma c.i.s. provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza.

In particolare, Alma c.i.s. attraverso le funzioni aziendali a ciò preposte, provvede:

- alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, mediante la distribuzione di copie dello stesso;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice Etico;
- alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice Etico;
- agli eventuali futuri aggiornamenti ed implementazione delle disposizioni del Codice Etico, in funzione delle esigenze che di volta in volta si manifestino.

Il Codice Etico è altresì pubblicato, con adeguato rilievo, nel sito www.almacis.it.

(Art. 4)

Responsabilità

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

(Art. 5)

Correttezza e regali

Tutte le azioni e le operazioni compiute ed i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento del proprio incarico o funzione sono ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto nonché alla legittimità sotto l'aspetto sia formale che sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne, anche al fine di tutelare il patrimonio e l'immagine aziendale.

In particolare, non sono consentiti:

- il perseguimento di interessi personali o di terzi a detrimento di quelli sociali;
- l'abusivo sfruttamento, nell'interesse personale o di terzi, del nome e della reputazione di Alma c.i.s. nonché delle informazioni acquisite e delle opportunità di affari apprese nello svolgimento del proprio incarico o funzione;
- l'uso di beni e attrezzature di cui i Destinatari dispongano nello svolgimento del proprio incarico o funzione per scopi diversi da quelli ad essi propri.

Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio all'Azienda o indebiti vantaggi per sé, per Alma c.i.s. o per terzi.

Ciascun Destinatario, altresì, respinge e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici, salvo che questi ultimi siano di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere.

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o, eventualmente, il soggetto cui sia tenuto, a seconda dei casi, a riferire per le iniziative del caso.

Nell'ambito della propria attività Alma c.i.s. e i dipendenti non chiedono, ne sollecitano, per sé o per altri, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti e' o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

Per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto.

Il modico valore è confermato in euro 150 per singolo regalo o utilità e lo stesso può essere accettato solo in via del tutto occasionale e nell'ambito di relazioni di cortesia o consuetudini. E' pertanto esclusa e vietata l'abitudine nella ricezione di regali o altre utilità, nel qual caso da considerarsi tutti illeciti, anche se di valore inferiore ai 150 euro. E' in ogni caso esclusa e vietata l'accettazione di regali sotto forma di somme di denaro per qualunque importo.

Nel caso di regali o altre utilità destinati in forma collettiva a strutture o servizi, il valore economico è suddiviso pro quota per il numero degli appartenenti alla struttura/servizio che ne beneficia;

Sono ammessi, i gadget promozionali distribuiti genericamente e indistintamente da case editrici o ditte, quali ad esempio agende, calendari o simili

(Art. 6)

Conflitto di interesse

I Destinatari perseguono, nello svolgimento del proprio incarico o funzione, gli obiettivi e gli interessi generali di Alma c.i.s e si astengono, pertanto, da attività, comportamenti e atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto intrattenuto con Alma c.i.s..

I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, il proprio superiore gerarchico o, eventualmente, il soggetto cui siano tenuti, a seconda dei casi, a riferire delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli di Alma c.i.s. (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte da Alma c.i.s..

(Art. 7)

Riservatezza

I Destinatari assicurano la massima riservatezza sulle notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività di Alma c.i.s. acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione. Il trattamento delle informazioni riservate, con particolare riferimento a quelle "price sensitive" e/o relative a brevetti, processi di lavoro o metodiche di produzione, è disciplinato - in coerenza con le disposizioni di legge ed i regolamenti applicabili - da apposite procedure interne.

(Art. 8)

Relazioni d'affari

Alma c.i.s nello svolgimento delle relazioni d'affari si ispira ai principi di legalità, lealtà e correttezza.

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni nella registrazione contabile rappresentano valori fondamentale per Alma c.i.s., anche al fine di garantire la possibilità di avere un'immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

(Art. 9)

Rapporti con i dipendenti

I rapporti con il personale dipendenti sono basati sul rispetto di quanto contrattualmente statuito, in base al CCNL applicato.

Inoltre, i principi basilari del rapporto stesso sono identificati nei seguenti punti:

- rispetto del principio della non discriminazione, di qualunque tipo, secondo quanto previsto anche nella Costituzione;
- rispetto del principio della libertà di associazione;
- partecipazione alle politiche di sviluppo aziendale, attraverso un piano di formazione diffuso a tutti i livelli dell'organizzazione, della partecipazione ai risultati aziendali, sempre nell'ambito di quanto previsto all'interno del CCNL applicato

In secondo luogo, l'Azienda vuole garantire a tutti l'opportunità di lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

L'Azienda si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino l'inviolabilità della persona. Le molestie sessuali compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione lavorativa di colei o colui che le subisce. Inoltre danneggiano gravemente il funzionamento, il clima organizzativo e l'immagine dell'Azienda.

Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di vulnerabilità (personale, familiare o sociale) dell'altra/o per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti. L'autore di molestie sessuali nei luoghi di lavoro e studio viola un preciso dovere di ufficio. Ogni violazione della dignità e libertà della persona lavoratrice/lavoratore, costituisce illecito disciplinare e deve essere sanzionata secondo il Codice Disciplinare della categoria di appartenenza del molestatore/trice.

Chi assiste ad atti molesti o discriminatori deve assumere un atteggiamento solidale con la persona che ne è vittima e testimoniare nel caso sia necessario.

Infine, tutte le garanzie previste al punto precedente per quanto riguarda la prevenzione di molestie sessuali devono essere applicate anche ai concetti di abuso e/o emarginazione verso soggetti disabili, portatori di malattie, anche al fine di evitarne l'isolamento.

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie del presente codice.

(Art. 10)

Rapporti con i fornitori

La selezione dei fornitori e la determinazione degli acquisti di beni e/o servizi devono avvenire nel rispetto dei principi del presente Codice Etico e sono basate sul concetto di servizio e della garanzia di assistenza, tempestività ed efficienza.

Inoltre, particolare attenzione deve essere posta alla tutela della salute e sicurezza negli stabilimenti degli stessi fornitori e al rispetto dei principi di sostenibilità ambientale.

(Art. 11)

Rapporti con le istituzioni

I rapporti di Alma c.i.s. nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali ("**Istituzioni**"), nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale ("**Pubblici Funzionari**"), devono essere intrattenuti da ciascun Amministratore e da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o, se del caso, da ciascun Collaboratore, nel rispetto della normativa vigente, dei principi definiti nel presente Codice Etico nonché delle procedure aziendali, sulla base dei criteri generali di correttezza e di lealtà.

(Art. 12)

Tutela dell'ambiente e della sicurezza

Nell'ambito della propria attività Alma c.i.s. si ispira al principio di rispetto e salvaguardia dell'ambiente e persegue l'obiettivo di tutelare la sicurezza e la salute dei Destinatari, adottando tutte le misure previste a tal fine dalla legge.

(Art. 13)

Sanzioni

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico e nei Modelli 231 (e nelle procedure aziendali ad essi riferibili) comporta, a carico dei Destinatari responsabili di tali violazioni - laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali e compatibilmente con quanto previsto dal quadro normativo vigente - l'applicazione dei provvedimenti sanzionatori indicati nei Modelli 231 e che, per comodità, sono comunque riportati nell'Allegato sub 1 al presente Codice Etico.

(Art. 14)

Approvazione e modifiche

Il Codice Etico è approvato dall'Amministratore. Eventuali futuri aggiornamenti, dovuti ad adeguamenti normativi o all'evoluzione della sensibilità civile, saranno concordati con riunioni tra i vari settori, approvati dall'Amministratore Unico e diffusi tempestivamente a tutti i Destinatari.

PROVVEDIMENTI SANZIONATORI

Con riferimento a quanto indicato all'art. 13 del Codice Etico, i provvedimenti sanzionatori applicabili ai Destinatari sono i seguenti.

Per quanto riguarda i *Dipendenti*, l'osservanza delle norme del Codice Etico e dei Modelli 231 deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dagli stessi assunte ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile; pertanto, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nei Modelli 231 sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori).

Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
- del comportamento complessivo del Dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
- della posizione funzionale e alle mansioni del Dipendente coinvolto;
- di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Per quanto riguarda i *Collaboratori* e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con Alma c.i.s., quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e dei Modelli 231 potrà, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subito interessata.