

All. 3)

CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è stato redatto in conformità alle Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.LGS. 231/2001 di Confindustria approvate dal Ministero della Giustizia.

E' parte integrante del modello ex D.Lgs. 231/2001.

A) DESTINATARI

1) Vertici aziendali e dipendenti aziendali: sono esponenti aziendali gli Amministratori, i Dirigenti, i Quadri Direttivi e ogni dipendente.

2) Collaboratori esterni: tutti i soggetti che non hanno un rapporto di lavoro subordinato con la società ma che prestano, anche in via non esclusiva e non continuativa, la propria attività a favore della società stessa (lavoratori autonomi, consulenti, liberi professionisti, fornitori di beni o servizi, etc.).

3) Pubblica Amministrazione: Enti Pubblici ai quali si riferisce il D.lgs. 231/2001.

4) Utenti/ Committenza: qualsiasi persona fisica o giuridica che, rapportandosi con la società, usufruisca delle prestazioni e dei servizi da essa erogati.

5) Candidati: qualsiasi persona fisica, che intraprenda rapporti con Gruberg spa finalizzati all'inserimento nel mondo del lavoro.

6) Fornitori

B) PRINCIPI ETICI

Le attività e i servizi erogati sono pertanto improntati ai seguenti principi etici di riferimento:

- **PRINCIPIO DI LEGALITA':** l'Ente ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, in tutti i paesi in cui e con cui esso opera. L'obbligo è esteso a tutti i dipendenti, vertici aziendali nonché tutti i soggetti terzi che con l'Ente abbiano rapporti (fornitori, clienti, consulenti, committenza ed ancora collaboratori, a titolo esemplificativo ma non esaustivo);
- **PRINCIPIO DI TRASPARENZA E LEALTA':** è vietato agli esponenti aziendali, ai collaboratori esterni ed ai terzi che operano in nome e per conto della società di esporre fatti non rispondenti al vero, omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, occultare dati o notizie in modo idoneo a indurre in errore i destinatari degli stessi ed impedire o

comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite.

Il principio di lealtà impone a tutti i dipendenti e soggetti terzi (quali collaboratori – fornitori e committenza) di comportarsi in modo leale nei confronti dell'Azienda e nei rapporti tra i medesimi;

- **PRINCIPIO DI ONESTA' E LOTTA ALLA CORRUZIONE, NEI RAPPORTI CON GLI INTERLOCUTORI DELL'ENTE:** l'Ente ha come principio la lotta alla corruzione ed è fatto divieto di offrire denaro o doni, a dirigenti, funzionari o dipendenti della p.a. o loro parenti, sia italiani che esteri, eccezion fatta per i doni di modico valore. Parimenti, è fatto divieto ai dipendenti ed in generale a tutti i soggetti terzi che abbiano intrattenuto od intrattengano rapporti con l'Ente o per l'Ente abbiano agito, di offrire o accettare oggetto, servizio o prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.a.

E' fatto divieto, nei rapporti con la P.a., di cercare di influenzare le decisioni di quest'ultima o comunque dei funzionari che debbano assumere la decisione per conto della P.a..

Nel caso di gara con la P.a., si impone il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Tali doveri, divieti ed obblighi sono vigenti anche nei confronti di soggetti terzi, dei quali l'Ente decida di avvalersi e o farsi rappresentare verso la P.a..

E' fatto divieto di farsi rappresentare da soggetto terzo, che sia in conflitto di interesse – anche solo potenziale -, nei rapporti con la P.a..

Nell'ambito di trattative / rapporti commerciali con la P.a., è fatto divieto di proporre opportunità di impiego e/o commerciali, offrire omaggi o comunque promozioni aziendali (a titolo esemplificativo ma non esaustivo, pagamento spese di viaggio e di trasferta) riservate ai soli dipendenti della P.a..

E' fatto altresì divieto di sollecitare od ottenere informazioni riservate, anche mediante la promessa di doni e/o elargizioni.

L'obbligo di rispetto di tale principio è esteso anche a tutti i soggetti terzi legali da rapporti negoziali all'Ente, seppure non parte della compagine sociale o comunque legati da un rapporto di natura giuslavoristica.

- **PRINCIPIO DI TUTELA DELLA PRIVACY:** L'ente opera nel rispetto del dettato di cui al D.Lgs. 196/2003 e successivo GDPR, sia nei rapporti con i dipendenti, sia nei rapporti con terzi estranei quali collaboratori, fornitori, consulenti, sia nei rapporti con la committenza ed infine nei rapporti con i candidati.

- **PRINCIPIO DI TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO:** l'Ente si impegna, anche in osservanza dei principi di cui al D.Lgs. 81/2008, ad eliminare o ridurre al minimo i rischi sul lavoro, valutare esaustivamente quelli che non possono essere eliminati, ridurre i rischi alla fonte, rispettare i principi di salubrità nei luoghi di lavoro, nella scelta delle attrezzature e strumenti, nella definizione dei metodi e/o processi di lavoro e produzione, anche al fine di evitare i rischi alla salute strettamente connessi al lavoro ripetitivo.

L'ente si impegna ad istruire adeguatamente i lavoratori, circa rischi e prevenzione degli stessi, ed a sostituire tutto ciò che, in ambiente lavorativo (strumenti di lavoro, processi di produzione e metodi di lavoro ad esempio), sia pericoloso con ciò che non lo è o lo è in misura minore.

Il tutto al fine di prevenire infortuni o malattie sul lavoro.

L'obbligo di rispetto di tale principio è esteso anche a tutti i soggetti terzi legali da rapporti negoziali all'Ente, seppure non parte della compagine sociale o comunque legati da un rapporto di natura giuslavoristica.

- **PRINCIPIO DI TUTELA DELL'AMBIENTE:** AIFROMM SRL considera l'ambiente un bene primario da salvaguardare nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile e della normativa applicabile, pertanto si impegna, nello svolgimento della sua attività, a garantirne il rispetto e la tutela.

L'ente, quindi, si impegna a rispettare la legislazione ambientale ed adottare ed attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

L'obbligo di rispetto di tale principio è esteso anche a tutti i soggetti terzi legali da rapporti negoziali all'Ente, seppure non parte della compagine sociale o comunque legati da un rapporto di natura giuslavoristica.

C) VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO e SISTEMA DISCIPLINARE

C/1) DIPENDENTI

Tutti i dipendenti sono tenuti all'osservanza e alla conoscenza delle norme, regolamenti, consuetudini, prassi e direttive aziendali e del presente Codice Etico.

Ai sensi dell'art. 2104 del codice civile l'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro.

L'eventuale violazione costituirà illecito disciplinare e comporterà conseguenze disciplinari, oltre all'applicazione delle sanzioni di cui al Sistema Disciplinare, non esclusa l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo, laddove la violazione sia a tal punto grave da irrimediabilmente compromettere il rapporto fiduciario.

Dette sanzioni, illustrate nel Codice Disciplinare che costituisce parte integrante del presente modello, devono essere conformi ai seguenti criteri:

- sanzione commisurata al danno causato, alla gravità della violazione e alla sua reiterazione;
- valutazione delle eventuali esimenti o aggravanti;
- esercizio del diritto di difesa;
- applicazione dello Statuto dei Lavoratori, del contratto individuale e CCNL e della vigente normativa;
- divieto di discriminazione per motivi di razza, religione, sesso o iscrizione a partiti o movimenti sindacali.

C/2) VERTICI AZIENDALI

L'inosservanza del Codice Etico da parte dei vertici aziendali è sanzionata in base alle vigenti norme e al Sistema Disciplinare, inserito nel cap. 3) della parte generale.

C/3) SOGGETTI TERZI: FORNITORI, COLLABORATORI O COMUNQUE TERZI LEGATI DA RAPPORTI NEGOZIALI CON L'ENTE

I prestatori d'opera occasionali o terzi qualificati o comunque chiunque stipuli un contratto e/o vincolo giuridico con la società è tenuto all'osservanza dei principi descritti nel presente Codice Etico e a segnalare eventuali conflitti d'interesse o preesistenti o sopravvenuti.

Non sono in alcun modo tollerati non solo i comportamenti illegali ma anche quelli contrari alla morale e ai principi etici di AIFROMM SRL che infatti sceglie di collaborare con chi condivide i principi e valori aziendali.

D) ORGANISMO DI VIGILANZA

Il monitoraggio e la corretta applicazione del presente Codice nonché del Modello Organizzativo di cui al D.lgs. 231/2001 è deputato ad un Organismo di Vigilanza nominato dal Consiglio di Amministrazione di AIFROMM SRL con durata triennale dell'incarico, salvo recesso di una delle parti con preavviso di 60 gg..

Tale organo ha natura monocratica, è soggetto esterno ed estraneo alla società, non legato a quest'ultima da rapporti di lavoro o comunque di natura giuslavoristica, così da garantire assoluta autonomia ed indipendenza.