

CODICE ETICO
DI
CENTRO ANALISI C.A.I.M. SRL UNIPERSONALE
Via del Turismo n. 196 - 58022 Follonica (Gr)

Premesse.....	3
La “mission” di CAIM.....	3
Introduzione	3
Dei singoli Principi	4
1. Principi generali	4
1.1 Imparzialità	4
1.2 Onestà.....	5
1.3 Conflitti d’interesse.....	5
1.4 Riservatezza	5
1.5 Integrità della persona.....	5
1.6 Valore dei dipendenti, collaboratori e delle risorse umane.....	5
1.7 Qualità della propria attività	6
1.8 Responsabilità verso la collettività e l’ambiente.....	6
1.9 Trasparenza e completezza dell’informazione	6
1.10 Diligenza e correttezza nella esecuzione dei rapporti contrattuali.....	6
1.11 Concorrenza leale.....	6
Regole di condotta	7
2.1 Regole di condotta relative ai rapporti con i dipendenti e collaboratori.....	7
2.2 Costituzione del rapporto di lavoro.....	7
2.3 Gestione del personale	7
2.4 Valorizzazione e formazione del personale	8
2.5 Sicurezza e salute dei collaboratori.....	8
2.6 Tutela della riservatezza.....	9
2.7 Integrità e tutela della persona	9
2.8 Doveri dei collaboratori	9
3. Regole di condotta relative ai rapporti con i clienti	10
3.1 Imparzialità	10
3.2 Condotta dei collaboratori nei confronti dei clienti	11
4. Regole di condotta relative ai rapporti con i fornitori.....	11
4.1 Criteri di scelta dei fornitori.....	11
4.2 Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori	11
4.3 Aspetti etici nelle forniture	12
4.4 Regali e benefici ai fornitori	12
5. Regole di condotta relative ai rapporti con il territorio: l’ambiente, la comunità e le istituzioni.	12
5.1 Rispetto dell’ambiente	13
5.2 Rapporti con le istituzioni e con la comunità.....	13
6. Responsabilità sociale e nei confronti di tutti i portatori d’interesse nei confronti dell’impresa: modello organizzativo ex D. Lgs 231/2001	14
7. Regole di condotta relative ai rapporti con tutti gli altri interlocutori della Società.....	14

7.1	Trattamento delle informazioni.....	14
7.2	Regali e altri omaggi	15
7.3	Comunicazione ai portatori di interessi	15
	Sistema di Vigilanza e Sanzioni per il mancato rispetto delle disposizioni e dei principi tutti del Codice Etico.....	15
8.	Organismo di Controllo e Vigilanza sul Codice Etico.....	15
8.1	Istituzione dell'Organismo di Controllo e Vigilanza sul Codice Etico.	15
8.2	Funzioni dell'Organismo di Controllo e Vigilanza sul Codice Etico.	16
8.3	Procedura d'accertamento delle violazioni al Codice Etico e conseguenze dell'inadempienza.	16
8.4	Rapporti tra Organismo e organi gestionali	17
8.5	Consulenza sull'interpretazione del Codice e formazione etica	17
8.6	Procedure per il funzionamento dell'Organismo	17
8.7	Disposizioni transitorie e finali.	18

Premesse

Il presente codice etico è adottato da Centro Analisi C.A.I.M. srl unipersonale (di seguito anche solo “CAIM”), con sede legale ed operativa in Follonica (Gr) alla Via del Turismo n. 196.

La “mission” di CAIM

CAIM è una società che, in linea generale, offre servizi di consulenza e ricerca nei settori alimentare, agrario, enologico, biologico, tossicologico, geotecnico, ambientale ed ecologico.

La Società esegue, in particolare, analisi microbiologiche, biologiche, molecolari e tossicologiche di prodotti enologici, agroalimentari, nonché di acque, terreni e rifiuti.

L’aspirazione di CAIM è quella di essere un punto di riferimento per tutti i lavoratori e i clienti, attraverso lo sviluppo e l’implementazione di un originale modello di impresa capace di innovazione, anche del settore, nel rispetto dell’ambiente.

Introduzione

Il Codice Etico rappresenta l’insieme dei valori di riferimento e dei principi cui ogni azione di CAIM è improntata. In esso sono previste le linee guida della Società e, tra gli altri aspetti, il Codice Etico si propone i seguenti obiettivi.

- L’aumento di coesione e di coerenza del sistema: il Codice ha come scopo il miglioramento delle relazioni interne e la formazione di una immagine esterna unitaria e trasparente.
- La maggior efficienza dell’organizzazione: l’abolizione di comportamenti opportunistici e la motivazione del massimo numero di partecipanti verso obiettivi positivi aumentano la capacità di produrre utilità, sia per i più diretti interessati sia per l’ambiente di riferimento nel suo complesso.
- Una buona reputazione: un’organizzazione con buone regole, che manifesta in maniera univoca i suoi valori che, in modo trasparente sia in grado di individuare i comportamenti ritenuti negativi e di rendere pubblico l’apprezzamento per i comportamenti positivi, produce sicurezza nei propri interlocutori e partner commerciali.

Tutti i predetti obiettivi e le disposizioni che seguono costituiscono ciò che CAIM indica come il valore a cui tende l’intera attività d’impresa. Si definisce etico il comportamento conforme al presente Codice e che, comunque, ne realizza il sistema di valori.

Il presente Codice contiene una serie di prescrizioni di natura etica e delle regole di condotta cui dovranno uniformarsi, nello svolgimento degli affari ed attività tipiche e secondo uno spirito di massima collaborazione, tutti i collaboratori di CAIM, siano essi amministratori, dipendenti o collaboratori in ogni accezione dell'impresa suddetta. I destinatari del Codice sono comunque tutti coloro che, a qualunque titolo e con differente responsabilità, partecipano e costituiscono l'organizzazione e ne realizzano direttamente e indirettamente gli scopi.

Le disposizioni del presente codice si applicano a tutte le sedi ed a tutti i luoghi ove CAIM svolge la propria attività.

Oltre a quanto espressamente statuito nelle disposizioni che seguono, CAIM considera sempre propri Valori etici d'impresa:

- Integrità;
- Trasparenza;
- Responsabilità personale;
- Coerenza;
- Sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro;
- Rispetto e tutela dell'ambiente.

CAIM, inoltre, si impegna a garantire con ogni sforzo possibile la qualità della propria attività, l'efficienza, l'innovazione e il miglioramento continuo, il coinvolgimento di ciascun portatore di interesse e la valorizzazione del personale, la creazione di valore e la responsabilità sociale e ambientale.

Dei singoli Principi

1. Principi generali

1.1 Imparzialità

Nell'adottare decisioni che involgono la scelta e la gestione dei rapporti con i propri dipendenti, collaboratori, la scelta dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante, CAIM si impegna ad evitare ogni pratica discriminatoria fondata sul sesso, anche inteso come sessualità in genere, sullo stato di salute, sulla razza, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche e sulle convinzioni religiose delle persone.

1.2 Onestà

I dipendenti e collaboratori di CAIM, nello svolgimento delle attività tipiche, sono tenuti a rispettare diligentemente le leggi vigenti, il modello comportamentale, il presente Codice e i regolamenti interni. Condotte eventualmente difformi dai canoni suddetti non sono giustificabili, neppure se intraprese nel presunto interesse di CAIM, non essendo in nessun caso effettivamente di suo interesse, né in alcun modo a suo vantaggio.

1.3 Conflitti d'interesse

Nello svolgimento di qualsiasi attività, i dipendenti e collaboratori di CAIM devono evitare situazioni di conflitto d'interesse, anche solo apparente. Con tale espressione si intende quella situazione in cui un collaboratore persegue un interesse diverso e confliggente con gli obiettivi della Società, oppure tragga un vantaggio personale da opportunità d'affari dell'impresa.

1.4 Riservatezza

CAIM garantisce la riservatezza dei dati in proprio possesso e si impegna ad un trattamento dei dati personali conforme alle norme giuridiche vigenti in materia.

I dipendenti e collaboratori di CAIM, inoltre, sono obbligati a non divulgare informazioni riservate per scopi non connessi con lo svolgimento delle attività tipiche.

1.5 Integrità della persona

CAIM riconosce quale valore fondamentale l'integrità fisica e morale di tutti i propri collaboratori: valore imprescindibile per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

Per questo si impegna costantemente a garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed un ambiente sicuro e salubre.

Pertanto, nessuna pratica vessatoria o lesiva della personalità dei dipendenti e collaboratori sarà tollerata, neppure sarà tollerato nessun comportamento volto ad eludere gli obiettivi di massima sicurezza e salubrità dei luoghi ove opera il personale afferente, a qualunque titolo, a CAIM.

1.6 Valore dei dipendenti, collaboratori e delle risorse umane

CAIM considera i propri dipendenti, collaboratori e tutte le risorse umane il primario patrimonio della Società, indispensabile per il proprio successo, pertanto si impegna a valorizzarli curandone la crescita e lo sviluppo professionale.

CAIM si impegna, altresì, nella formazione continua dei propri dipendenti e collaboratori, sia sul piano tecnico e professionale, sia sul piano della sicurezza nello svolgimento delle proprie mansioni.

1.7 Qualità della propria attività

CAIM pone al centro dei propri interessi il soddisfacimento delle aspettative dei clienti. Si impegna pertanto a prestare la propria attività con elevata qualità, conforme agli standard previsti dalle norme sia nazionali che internazionali, nonché in conformità alle normative tecniche del settore e secondo gli standard qualitativi internazionalmente approvati ed implementati nella Società.

1.8 Responsabilità verso la collettività e l'ambiente

CAIM si impegna a perseguire i propri obiettivi nel pieno rispetto della comunità territoriale in cui opera. Ciò vale per ogni attività, anche se svolta al di fuori della propria sede.

CAIM considera l'ambiente un bene primario a disposizione della collettività ed opera sempre nel pieno rispetto della normativa applicabile in materia ambientale e si conforma alle normative tecniche ed alle indicazioni internazionalmente approvate.

1.9 Trasparenza e completezza dell'informazione

CAIM, a mezzo dei propri organi sociali e comunque tramite i propri collaboratori, è tenuta a fornire ai propri interlocutori informazioni trasparenti, complete, chiare e veritiere. Pertanto, promuove la collaborazione tra il proprio personale e gli interlocutori, al fine di raggiungere la massima trasparenza delle informazioni provenienti dalla società.

1.10 Diligenza e correttezza nella esecuzione dei rapporti contrattuali

CAIM garantisce, nell'esecuzione dei contratti e nelle attività connesse, la massima diligenza e correttezza. Si conforma, dunque, alle norme vigenti ed opera sempre seguendo attentamente le regole dell'arte.

1.11 Concorrenza leale

CAIM si astiene dal porre in essere pratiche contrarie alle regole del mercato e della libera concorrenza. Si impegna altresì ad agire con correttezza e trasparenza sia nei confronti dei propri clienti, che dei propri fornitori, che dei propri concorrenti.

Regole di condotta

2.1 Regole di condotta relative ai rapporti con i dipendenti e collaboratori

Definizione di Dipendenti e Collaboratori

Ai fini di questo Codice, si definisce dipendente e/o collaboratore e/o lavoratore chiunque, al di là della qualificazione giuridica del rapporto, intrattenga con CAIM una relazione di lavoro finalizzata al raggiungimento degli scopi della Società.

2.1.1 Selezione del personale

Le valutazioni in ordine al personale da assumere vengono svolte sulla base delle attese reciproche, nonché delle effettive esigenze della Società.

In ogni caso, la selezione del personale si informa al criterio delle pari opportunità: la persona preposta alla selezione e tutti coloro che - a qualunque titolo - collaborano al reclutamento del personale si adoperano per evitare ogni forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo nelle fasi di selezione.

CAIM si impegna ad utilizzare le informazioni richieste al solo fine di valutare, anche dal punto di vista psicoattitudinale, il profilo professionale del candidato, sempre nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni del medesimo, nonché delle disposizioni di legge.

2.2 Costituzione del rapporto di lavoro

L'associazione e l'assunzione avviene con la stipula di un regolare contratto di lavoro, nessuna forma di lavoro irregolare è tollerata.

All'atto dell'accettazione dell'incarico, il collaboratore deve essere adeguatamente informato in ordine a:

- tipo di funzione e mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retribuzione, come previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure finalizzate ad evitare i rischi per la salute e la sicurezza personale e del luogo di lavoro, connessi con le funzioni da svolgere.

2.3 Gestione del personale

Nell'esecuzione del contratto di lavoro, CAIM evita qualsiasi pratica discriminatoria nei riguardi dei collaboratori.

Ogni decisione inerente al rapporto di lavoro è informata al criterio della corrispondenza tra i profili posseduti dai collaboratori e le attese della Società (ad esempio in caso di promozione), e a considerazioni meritocratiche (ad esempio assegnazione di premi in base ai risultati raggiunti).

CAIM favorisce, inoltre, quella flessibilità nell'organizzazione del lavoro in grado di agevolare la maternità e la cura dei figli.

La valutazione dei dipendenti e collaboratori viene effettuata coinvolgendo non solo la direzione del personale, ma anche i responsabili delle funzioni interessate.

2.4 Valorizzazione e formazione del personale

CAIM si impegna ad impiegare ed a valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nell'organizzazione della Società, essendo conscia del fondamentale valore di ogni collaboratore della struttura.

CAIM si impegna altresì a svolgere attività di formazione a beneficio di tutti i collaboratori al fine di valorizzare le competenze degli stessi.

2.5 Sicurezza e salute dei collaboratori

CAIM si impegna a sensibilizzare con specifici interventi l'attenzione e la consapevolezza dei collaboratori in ordine ai rischi circa la salute e la sicurezza nei luoghi ove essi svolgono l'attività lavorativa, promuovendo comportamenti responsabili da parte degli stessi.

Obiettivo di CAIM è, specialmente con azioni preventive, tutelare la salute e la sicurezza dei collaboratori nell'ambiente di lavoro. A tal fine, la Società si impegna a rispettare attentamente ogni norma in materia, ponendo sempre innanzi a tutto la sicurezza e la salubrità dei luoghi ove si svolge l'attività lavorativa.

L'impegno circa la sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro è corroborato da una costante formazione del personale a riguardo ed è verificato ad opera del Responsabile del Sistema di Prevenzione e Protezione e dell'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Ribadendo la consapevolezza circa la fondamentale importanza della dignità e dell'integrità fisica dei propri collaboratori, nessuna violazione delle norme antinfortunistiche e sulla salute e sicurezza dei lavoratori è tollerabile da CAIM, pertanto, ogni azione contraria alle citate norme è da intendersi come posta in essere contro la volontà e contro l'interesse dell'ente e, comunque, a suo danno.

2.6 Tutela della riservatezza

CAIM si impegna ad adottare, a tutela della privacy dei collaboratori, regole volte a specificare le informazioni che l'impresa può richiedere ai collaboratori e le relative modalità di trattamento e conservazione.

Le suddette regole vietano, fatte salve le ipotesi espressamente previste dalla legge, la comunicazione e la diffusione dei dati personali, senza il previo consenso dell'interessato, e prevedono dei criteri per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme sulla privacy.

E' in ogni caso esclusa qualsiasi indagine sulla vita privata, sulle opinioni di qualsivoglia natura e sulle altre espressioni individuali dei lavoratori e del personale comunque riconducibile a CAIM.

2.7 Integrità e tutela della persona

Obbiettivo di CAIM è la tutela della integrità morale e della dignità dei collaboratori.

Pertanto, non sono tollerati atti di violenza psicologica, discriminatori e lesivi della persona (es. ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali ingiustificate); né sono ammesse molestie sessuali ovvero comportamenti che possano turbare la sensibilità della persona (a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali).

Eventuali molestie o discriminazioni fondate sull'età, sul sesso, sulla sessualità, sulla razza, sullo stato di salute, sulle opinioni politiche, sulla nazionalità, sulla religione (ecc...), potranno essere segnalate alla Società che provvederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice Etico.

2.8 Doveri dei collaboratori

I collaboratori sono tenuti a rispettare gli obblighi derivanti dalla sottoscrizione del contratto di lavoro e le regole previste dal Codice etico.

I collaboratori sono inoltre tenuti a segnalare, tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dal presente Codice. CAIM ha adottato un modello di prevenzione, gestione e controllo dei rischi di commissione di reati, nell'ambito del quale è istituito apposito sistema anonimo di segnalazione dei sospetti. Il medesimo strumento può essere utilizzato da ciascun collaboratore, a qualunque titolo afferente a CAIM, per la segnalazione di violazioni delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza. L'Organismo di

Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. 231/2001, verifica le segnalazioni ricevute e procede alle azioni legittime più opportune.

2.8.1 Conflitto d'interessi

I collaboratori di CAIM sono tenuti ad evitare quelle situazioni che possano dar vita a conflitti di interessi e ad astenersi dal trarre vantaggi personali da opportunità d'affari conosciute nello svolgimento delle proprie funzioni.

I collaboratori di CAIM sono tenuti altresì ad informare tempestivamente il proprio responsabile dell'esistenza, anche solo potenziale, di una situazione di conflitto d'interessi.

Tale obbligo informativo sussiste anche in relazione ad attività svolte dai collaboratori al di fuori dell'orario di lavoro, qualora queste siano, o possano porsi, in conflitto d'interessi con CAIM.

2.8.2 Utilizzo dei beni della Società

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti ad usare i beni della Società in modo responsabile e diligente, in conformità, ove ve ne siano, con le procedure operative volte a regolamentarne l'utilizzo.

In particolare, ognuno è tenuto a utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati, e ad evitare usi impropri dei beni comuni o da cui, comunque, possano derivare danni, ovvero in qualsiasi modo in contrasto con l'interesse della Società.

3. Regole di condotta relative ai rapporti con i clienti

3.1 Imparzialità

Definizione di Clienti.

Si definisce cliente chiunque fruisca dei servizi di CAIM a qualunque titolo.

Tanto premesso, la Società si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti. Adotta sempre criteri di massima trasparenza nei rapporti con la propria clientela.

3.1.1 Trasparenza e correttezza dell'attività.

I contratti, le comunicazioni ed i documenti di CAIM sono sempre:

- formulati con un linguaggio di facile comprensione per gli interlocutori;
- conformi alle norme vigenti in materia e ispirati alla correttezza;
- completi ed esaustivi.

3.2 Condotta dei collaboratori nei confronti dei clienti

I collaboratori, a qualunque titolo afferenti a CAIM, sono tenuti ad adottare nei confronti della clientela uno stile improntato alla massima disponibilità e cortesia, nell'ottica di un rapporto di costante ed effettiva collaborazione. E' richiesta, inoltre, ad essi la massima trasparenza nei rapporti con i clienti, tutelando, comunque, l'interesse (anche economico) di CAIM.

4. Regole di condotta relative ai rapporti con i fornitori

Definizione di Fornitori

Sono fornitori tutti coloro che, a vario titolo, forniscono beni, servizi, prestazioni e risorse necessarie alla realizzazione delle attività, all'erogazione dei servizi ed alla vendita di prodotti, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi di CAIM.

4.1 Criteri di scelta dei fornitori

Nella scelta dei propri fornitori, CAIM ricerca il massimo vantaggio competitivo, evitando in ogni caso discriminazioni arbitrarie.

A tal proposito, la scelta dei fornitori dovrà basarsi su criteri oggettivi e documentabili.

I comportamenti di CAIM, inoltre, sono improntati alla massima lealtà, correttezza e trasparenza, sia nella fase precontrattuale sia in quella contrattuale.

CAIM considera requisiti di riferimento, tra gli altri, nella scelta dei fornitori:

- la qualità ed economicità delle prestazioni,
- l'idoneità tecnico - professionale,
- il rispetto dell'ambiente,
- l'impegno sociale profuso.

L'accettazione a mezzo di sottoscrizione del presente Codice da parte del fornitore rappresenta uno dei criteri di selezione e diviene parte integrante del rapporto contrattuale.

In ogni caso, qualora i fornitori, nell'esecuzione dei rapporti contrattuali con CAIM, non si conformino alle regole di condotta contenute nel presente Codice, la Società si riserva la facoltà di adottare opportuni provvedimenti, fino alla risoluzione del rapporto, ovvero alla preclusione di ulteriori opportunità di collaborazione.

4.2 Integrità e indipendenza nei rapporti con i fornitori

CAIM si impegna ad effettuare una costante attività di monitoraggio sui rapporti con i fornitori.

I rapporti contrattuali con i fornitori devono essere improntati alla massima chiarezza, evitando, ove possibile, situazioni di dipendenza.

4.3 Aspetti etici nelle forniture

Obiettivo di CAIM è conformare l'attività di approvvigionamento alle regole etiche del presente Codice.

Per questo, per particolari forniture, CAIM richiede ai fornitori il possesso di taluni requisiti di natura etico-sociale (a titolo esemplificativo e non esaustivo, la presenza di un sistema di gestione ambientale).

In particolare, qualora vengano stipulati contratti con fornitori di Paesi "a rischio", definiti tali da organizzazioni internazionalmente riconosciute, sono inserite nei suddetti contratti apposite clausole che pongono a carico del fornitore specifici obblighi sociali (ad esempio l'adozione di misure a garanzia del rispetto dei diritti fondamentali del lavoratore, a tutela del lavoro minorile, del principio della parità di trattamento, di non discriminazione - ecc. -)

4.4 Regali e benefici ai fornitori

CAIM evita ogni forma di pagamento illecita a fornitori o loro rappresentanti e non elargisce benefici e/o regali intesi a ottenere speciali condizioni di favore. Respinge altresì benefici e/o regali dei fornitori intesi a ottenere condizioni di favore.

5. Regole di condotta relative ai rapporti con il territorio: l'ambiente, la comunità e le istituzioni.

Definizione di comunità, istituzioni e ambiente.

Il termine "territorio" identifica in sintesi: un determinato spazio fisico con le sue caratteristiche naturali, culturali e storiche. In esso sono ricomprese le nozioni di Comunità ed Istituzioni, ai fini del presente Codice Etico.

Tuttavia, il termine comunità identifica l'insediamento umano che insiste sul territorio, ovvero la comunità umana funzionalmente e culturalmente ad esso connessa.

Mentre le istituzioni sono i presidi decisionali che rendono possibile il funzionamento della comunità e le altre forme di organizzazione sociale. Con il termine "istituzioni" ci si riferisce, di norma, a quelle aventi natura pubblicistica.

5.1 Rispetto dell'ambiente

CAIM si adopera affinché le proprie attività tendano al pieno rispetto dell'ambiente e ad uno sviluppo industriale sostenibile e compatibile con la salubrità ambientale del territorio in cui opera.

Ciò anche nella consapevolezza che il rispetto dell'ambiente può rappresentare un vantaggio competitivo nell'ambito di un mercato sempre più attento alla qualità ed ai comportamenti dei suoi operatori.

L'azione dell'impresa è sempre svolta nel pieno rispetto del territorio e dell'ambiente in cui la Società opera, anche solo occasionalmente.

Sono adottate procedure idonee a garantire l'attuazione del principio di cui sopra.

5.2 Rapporti con le istituzioni e con la comunità.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori ad ogni titolo afferenti alla Società agiscono verso le istituzioni con integrità e correttezza. L'ente ha adottato un modello organizzativo specifico per la prevenzione dei reati nei confronti della pubblica amministrazione. Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza, i rapporti con i rappresentanti delle istituzioni avvengono esclusivamente tramite referenti appositamente ed espressamente incaricati da CAIM.

Nei rapporti con le Autorità regolatrici, potenzialmente interlocutori dell'ente, la Società si impegna a fornire alle dette Autorità nazionali e locali deputate al controllo e regolazione dei servizi tutte le informazioni richieste, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

Nei confronti della comunità di riferimento per ogni attività di CAIM, essa si impegna a prestare attenzione alle sollecitazioni provenienti dalle comunità in cui opera.

CAIM non eroga contributi di alcun genere a partiti politici ed a candidati alle elezioni e si astiene da qualsiasi forma di pressione verso rappresentanti pubblici atti a procurare vantaggi all'ente.

Non sono ammessi e tollerati comportamenti volti a truffare, corrompere o sviare il denaro ed i contributi o le utilità ricevute dalla Pubblica Amministrazione; ogni azione contraria alle norme ed al principio di buona fede e trasparenza posta in essere da personale afferente a CAIM nei confronti della pubblica amministrazione è da considerarsi vietata, sanzionabile e, in ogni caso, contrastante con l'interesse della società.

6. Responsabilità sociale e nei confronti di tutti i portatori d'interesse nei confronti dell'impresa: modello organizzativo ex D. Lgs 231/2001

Il modello organizzativo di Gestione, Controllo e Prevenzione dei reati.

Il modello di Organizzazione, Gestione, Controllo e Prevenzione dei reati assicura lo sforzo tendenziale dell'ente verso un'azione sempre diligente e nel pieno rispetto delle normative applicabili alle attività tipiche. L'introduzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica per cui, frequentemente, le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa non conseguono ad un'iniziativa privata del singolo, ma rientrano nell'ambito di una diffusa *politica*: sono, in sintesi, frutto di scelte dell'intera società. La disciplina prevista dal D. Lgs. 231/01 è tesa ad incentivare comportamenti etici e, comunque, deontologicamente corretti da parte degli enti.

CAIM ha adottato un modello di Organizzazione, Gestione, Controllo e Prevenzione dei reati, in conformità al disposto del D. Lgs 231/01 e successive modifiche ed ha nominato un Organismo di Vigilanza.

Il modello adottato rappresenta un'ulteriore e fondamentale garanzia per i proprietari, per i dipendenti e per i portatori di interessi in generale, garantendosi il pieno sforzo per il rispetto delle normative vigenti. Il Modello consente inoltre di verificare costantemente che non siano commessi reati a vantaggio o nell'interesse di CAIM ad opera di personale ad essa riferibile, con le conseguenze esimenti previste dal decreto legislativo citato.

Il presente Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto contribuisce, insieme agli altri presidi ivi indicati, a prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, nell'ambito delle specifiche attività svolte da CAIM.

7. Regole di condotta relative ai rapporti con tutti gli altri interlocutori della Società

7.1 Trattamento delle informazioni

CAIM si impegna a utilizzare le informazioni riguardanti ogni portatore di interesse nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati, nonché delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

Per questo, applica ed aggiorna specifiche procedure finalizzate alla protezione delle informazioni.

7.2 Regali e altri omaggi

CAIM non ammette alcuna forma di regali comunque denominata, eccedente, anche solo apparentemente, i normali rapporti commerciali o di cortesia, o comunque volta ad ottenere trattamenti di favore in relazione ad attività tipiche.

In particolare, non è consentito offrire o promettere regali o altri benefici (es. promessa di un impiego, partecipazione gratuita a convegni - ecc. -) a pubblici funzionari italiani o stranieri, revisori, sindaci o a loro familiari, in grado di influenzarne l'imparzialità, e, in ogni caso, di ottenere da essi un qualsivoglia favore.

CAIM si astiene da pratiche contrastanti con norme di legge, usi commerciali, codici etici, ove siano noti, delle aziende o degli altri enti, pubblici e privati, con cui intrattiene rapporti.

Sono consentiti gli omaggi volti a promuovere l'immagine della Società.

In ogni caso, i regali offerti devono essere debitamente documentati e autorizzati dai responsabili di funzione, sì da consentire opportune verifiche.

7.3 Comunicazione ai portatori di interessi

CAIM riconosce e garantisce il diritto all'informazione di tutti i suoi portatori di interessi.

Per questo non è ammessa la divulgazione di notizie o informazioni false, volutamente incomplete o, a qualsiasi titolo, tendenziose.

Ogni forma di comunicazione, inoltre, rispetta le norme vigenti in materia, nonché adeguati standard professionali.

Particolare attenzione viene inoltre dedicata ai segreti industriali ed alla tutela dei marchi e brevetti propri ed altrui, con cui la Società entra - in qualsiasi modo - in contatto.

Sistema di Vigilanza e Sanzioni per il mancato rispetto delle disposizioni e dei principi tutti del Codice Etico.

8. Organismo di Controllo e Vigilanza sul Codice Etico.

8.1 Istituzione dell'Organismo di Controllo e Vigilanza sul Codice Etico.

Con l'approvazione del presente Codice Etico è costituito un Organismo di Controllo e Vigilanza sulla effettiva attuazione delle prescrizioni e dei principi sopra indicati. Al medesimo Organo sono affidati i necessari poteri ispettivi e di spesa, comunque sufficienti a garantire appieno

l'implementazione delle funzioni di controllo e vigilanza. L'Organo si riunisce periodicamente e verifica l'effettiva implementazione dei principi indicati nel Codice Etico in CAIM.

Delle riunioni e degli atti, nonché di ogni altra attività svolta dall'Organismo, viene redatto verbale. Gli atti dell'Organismo vengono periodicamente comunicati all'organo amministrativo e, annualmente, si svolge un incontro tra i due organi sociali in cui si compie una valutazione generale della condizione etica di CAIM e si definiscono le linee programmatiche d'attività.

L'Organismo, ogni anno, propone all'Organo Amministrativo un piano di informazione e formazione sui contenuti del presente Codice Etico, rivolto ai suoi destinatari principali, nel rispetto di quanto sopra descritto.

Al fine di garantire la professionalità dei suoi membri, l'indipendenza e l'imparzialità nello svolgimento delle funzioni senza vani aggravii di spesa per CAIM, l'organismo istituito ai fini di cui sopra coincide con l'Organismo di Vigilanza, istituito, nell'ambito del Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs 231/2001.

8.2 Funzioni dell'Organismo di Controllo e Vigilanza sul Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza sul Codice Etico ha il compito di:

- vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico;
- disporre le integrazioni che si rendano necessarie;
- curarne l'aggiornamento;
- proporre l'irrogazione, a seguito di procedimento di accertamento, di sanzioni per la violazione delle disposizioni del Codice Etico.

8.3 Procedura d'accertamento delle violazioni al Codice Etico e conseguenze dell'inadempienza.

8.3.1 Procedimento di accertamento a seguito di esposto o ispezione dell'Organismo.

L'organismo di vigilanza riceve le segnalazioni di violazione del Codice Etico e, a mezzo dei propri poteri ispettivi, procede a verificarne la fondatezza. La procedura di accertamento delle infrazioni dei principi etici si svolge secondo la massima trasparenza e sempre nel rispetto delle normative, anche giuslavoristiche, applicabili. Al termine di una procedura per la violazione del Codice iniziata a seguito di esposto o segnalazione, può unicamente emettere un giudizio di violazione o di non violazione del Codice.

Il giudizio di violazione potrà riguardare singoli dipendenti o ambiti organizzativi o funzionali di CAIM.

8.3.2 Procedimento di infrazione, in seguito a giudizio di violazione.

Nel caso in cui l'Organismo ravvisi la violazione del presente Codice e accerti una responsabilità, esso può emettere una dichiarazione di censura.

La censura può avere forma scritta o orale.

L'Organismo può decidere sia la forma sia il grado di pubblicità della censura.

Degli accertamenti in corso l'organismo dà comunicazione agli interessati ed alle funzioni coinvolte, anche verbalmente.

E', altresì, compito dell'organismo comunicare ai presentatori dell'esposto il risultato del suo giudizio, debitamente motivato.

Le eventuali sanzioni irrogate al trasgressore rispettano i termini di legge, i contratti (anche collettivi) applicabili, il Modello organizzativo adottato ed il presente codice etico.

Ogni contrasto interno alla Società concernente il presente codice e la sua applicazione ed ogni verifica delle attività svolte in collaborazione tra diverse funzioni è deferita per la definizione alla competenza dall'Organismo di Vigilanza.

8.4 Rapporti tra Organismo e organi gestionali

Ogni qualvolta l'Organismo - di fronte ad una segnalazione, all'interno di una procedura, o a seguito dell'attività di vigilanza comunque esercitata - individui un qualsivoglia rapporto o sovrapposizione applicativa con regolamenti, contratti o regole afferenti ad una specifica area gestionale può prendere contatto con i responsabili, informandoli dei fatti.

8.5 Consulenza sull'interpretazione del Codice e formazione etica

Possono essere richiesti all'Organismo pareri sulle modalità di rispetto del Codice.

CAIM si impegna ad assumere iniziative periodiche di formazione di dipendenti e collaboratori, in particolare all'atto della loro ammissione e assunzione, nonché iniziative di informazione e sensibilizzazione sui medesimi temi.

8.6 Procedure per il funzionamento dell'Organismo

Le procedure per il funzionamento dell'Organismo coincidono con quelle previste per l'Organismo di Vigilanza di cui al Modello organizzativo adottato ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Ogni volta che l'Organismo ravvisi l'esigenza di modifiche o aggiornamenti, una volta deliberati, ne dà opportuna pubblicità.

8.7 Disposizioni transitorie e finali.

I principi e le statuizioni del presente Codice, all'esito della fase sperimentale ad oggi esaurita, sono da considerarsi definitivi sino ad eventuale loro revisione.

Le segnalazioni, gli esposti (anche in forma anonima), le richieste di informazioni ed ogni altra comunicazione inerenti all'eticità di CAIM devono essere indirizzate a:

Organismo di Vigilanza

presso

Centro Analisi C.A.I.M. srl unipersonale, 58022 Follonica (Gr), Via del Turismo n. 196;

E-Mail: odv@caimgroup.it

26/11/2025