CODICE ETICO

E DI CONDOTTA

Aikon S.r.l.

PREMESSA 4

INTRODUZIONE 5

ART. 1 – FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO 5
ART. 2 – DESTINATARI E DIFFUSIONE 5

PRINCIPI GENERALI 7

ART. 3 – PRINCIPI ETICI 7
ART. 4 – ONESTÀ E LEGALITÀ 7
ART. 5 – TRASPARENZA 8
ART. 6 – CORRETTEZZA 8
ART. 7 – EFFICIENZA 9
ART. 8 – SPIRITO DI SERVIZIO 9
ART. 9 – VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE 9
ART. 10 – CONCORRENZA 10
ART. 11 – CONFLITTO DI INTERESSI 10
ART. 12 – RISERVATEZZA 12
ART. 13 – CORRUZIONE 13
ART. 14 – RIPUDIO DI OGNI FORMA DI TERRORISMO E CRIMINALITÀ ORGANIZZTA 13
ART. 15 – PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI 14
ART. 16 – AMBIENTE 14

CRITERI DI CONDOTTA DELLE RISOSRSE UMANE 15

ART. 17 – POLITICHE DEL PERSONALE 15
ART. 18 – DOVERI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI 15
ART. 19 – DOVERI DEI DIRIGENTI E RESPONSABILI 16
ART. 20 – VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE 16
ART. 21 – TUTELA DELLA PESRONA, SICUREZZA E SALUTE 16
ART. 22 – STRUMENTI AZIENDALI 17

CRITERI DI CONDOTTA VERSO I TERZI 18

ART. 23 – PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON I TERZI 18
ART. 24 – CRITERI DI CONDOTTA VERSO I CLIENTI 18
ART. 25 – CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI 19
ART. 26 – CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE PUBBLICHE ISTITUZIONI 20

VIGENZA E CONTROLLO DEL RISPETTO DEL CODICE ETICO 21

ART. 27 – VIGENZA 21
ART. 28– CONTROLLO E SANZIONI 21

PARTE PRIMA

PREMESSA

Aikon S.r.l. (di seguito anche detta "**Aikon**" o "**la Società**") nasce nel 2002 dall'incontro di tecnici specializzati, che decidono di creare una struttura concreta e reattiva, capace di proporre soluzioni innovative, sicure e funzionali, nel mondo dei Sistemi e del Networking.

La Aikon S.r.l. nasce quindi come risposta alle esigenze tecnico organizzative dei propri clienti, che cercano di ottimizzare i propri cicli produttivi, ricercando nell' Information & Communication Technologies la risposta adeguata. Per questo molte aziende ci hanno scelto come fornitore e Partner di fiducia per Progettare, Strutturare ed Ottimizzare la propria Infrastruttura ICT Aziendale. Grazie ai nostri servizi di Assistenza in ambito di Sistemi e Networking e grazie ai presidi di personale Specializzato, con concretezza e professionalità ci siamo fatti carico delle diverse esigenze e richieste, al fine di trovare la Soluzione reale per le varie infrastrutture.

La Aikon è un'azienda dinamica e in costante crescita, organizzata secondo i più avanzati e qualificati criteri di progettazione, integrazione e realizzazione, nell'ambito delle tecnologie Informatiche e di Telecomunicazioni

I legami di partnership allacciati con importanti aziende produttrici di software e hardware permettono di proporre al cliente prodotti, soluzioni integrate e supporto ad elevato standard qualitativo.

la Società è presente sul mercato nazionale delle Telecomunicazioni e dei Sistemi dal 2002 e da allora ha acquisito importanti referenze a livello di Clienti Enterprise, Mid Market e Public Sector, la AIKON si propone di mettere il proprio personale qualificato al servizio del Cliente con lo scopo primario di supportarlo nel raggiungimento dei propri target e delle proprie necessità. In particolare.

La società attua il proprio oggetto sociale ed informa la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel presente codice etico (di seguito anche il "**Codice**"), elemento essenziale e funzionale del modello organizzativo che la Società adotta e promuove ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231 (di seguito anche "**Decreto**" e del complessivo sistema di controlli interno convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia anche condizione del successo dell'attività di impresa.

Con l'elaborazione del presente Codice, Aikon intende individuare quei valori e principi etici condivisi e fatti propri dal personale operante in azienda, nei quali la Società si riconosce da sempre, ed idonei a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Al rispetto delle finalità e obiettivi aziendali nonché del presente Codice sono tenuti- nei limiti delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità – i componenti degli organi sociali, il management, i dipendenti e i collaboratori di Aikon, sia nei rapporti interni che in ogni fase delle relazioni con terzi.

La società si riserva di modificare ed integrare il Codice Etico sulla scorta delle indicazioni provenienti dal legislatore e dagli organi di controllo interni, nonché da tutti i soggetti coinvolti ed in coerenza con l'evoluzione della normativa e dell'azienda.

INTRODUZIONE

ART. 1 – FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO

Conformemente alle indicazioni fornite dal legislatore, il presente codice fornisce regole e comportamentali e principi di deontologia aziendale diretti a prevenire, secondo l'ordinamento giuridico italiano, la commissione dei reati previsti dal Decreto e la realizzazione di comportamenti in contrasto con i valori che la Società intende promuovere. A tali regole e principi viene riconosciuto valore etico positivo ed il rispetto delle stesse costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento dei propri obiettivi aziendali.

I principi contenuti nel presente codice integrano le disposizioni legislative, statutarie, regolamentari e contrattuali che disciplinano il funzionamento degli organi sociali ed i diritti e doveri dei destinatari del codice medesimo.

Il Codice disciplina le condotte rilevanti sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente, sia nei rapporti interni che con i terzi, l'attività della Aikon e di contribuire a diffondere un'immagine di affidabilità, trasparenza, lealtà e correttezza delle attività poste in essere nel perseguimento dei propri obiettivi, con specifico riguardo alle finalità espresse dal Decreto.

ART. 2 – DESTINATARI E DIFFUSIONE

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti dei componenti degli organi sociali, dei dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società (di seguito detti congiuntamente i "Destinatari").

La Società richiede anche ai propri fornitori, appaltatori, subappaltatori, committenti, clienti, consulenti, mediatori ed intermediari di agire, nei rapporti con la Società medesima, in coerenza con quanto previsto nel presente Codice Etico.

I Destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

I membri degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori rispettano il presente Codice Etico anche nei rapporti verso l'esterno. In particolare essi devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento.

Ogni esponente aziendale ha l'obbligo di riferire ai propri superiori o all'Organo di Vigilanza qualsiasi notizia, direttamente rilevata o riportata da terzi, in merito a potenziali violazioni delle norme del Codice e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle.

Il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore della Società e copia dello stesso è consegnata a tutti i suoi Destinatari come sopra definiti.

La Società si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice e ad assicurarne la maggiore diffusione possibile anche all'esterno in tutti i rapporti economici da essa instaurati. Il Personale Aikon, pertanto, è chiamato in ogni tempo a fornire l'eventuale necessario supporto interpretativo relativamente alle disposizioni in esso contenute, al fine di informare i propri fornitori, committenti ed interlocutori privati ed istituzionali in merito alla propria politica aziendale ed ai valori che essa intende promuovere.

Copia del Codice è consegnata ad ogni dipendente all'inizio dell'attività lavorativa con la Società ed a quelli già in servizio, perché sia fornita prova di conoscenza preventiva con attestazione corrispondente.

Esso è inoltre disponibile in formato elettronico e consultabile sul sito Internet di Aikon.

PRINCIPI GENERALI

ART. 3 – PRINCIPI ETICI

Nell'attuazione del proprio oggetto sociale e nello svolgimento della propria attività, Aikon si conforma ai principi etici generali di onestà e legalità, trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio, collaborazione tra colleghi e valorizzazione professionale, leale concorrenza, con specifica attenzione alle finalità di cui al Decreto.

I principi etici generali guidano l'operato di tutti i Destinatari delle disposizioni del Codice, ovvero i membri degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società, sia con attenzione ai rapporti interni che ai rapporti con i terzi.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse sociale o individuale può giustificare una condotta in violazione dei principi espressi dal presente Codice.

ART. 4 – ONESTÀ E LEGALITÀ

L'onestà rappresenta il principio etico di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria missione.

I Destinatari del Codice sono tenuti:

- al rispetto delle leggi vigenti nazionali e comunitarie, in conformità alle procedure previste da specifici protocolli ed ai principi espressi dal presente Codice;
- ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento della propria funzione.
- attenersi nei rapporti tra le parti secondo il criterio del buon padre di famiglia.

Ciascun dipendente è tenuto, inoltre, ad osservare oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 del cod. civ., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi applicabili.

Nei rapporti con Autorità ed Istituzioni pubbliche i Destinatari devono attenersi alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti e delle loro funzioni istituzionali.

ART. 5 – TRASPARENZA

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza dell'informazione.

L'osservanza di tale principio implica l'impegno dei componenti degli organi sociali, dei dirigenti, dipendenti e collaboratori della Società, a fornire le dovute informazioni circa il contenuto del Codice, sia all'esterno che all'interno della Società, in modo chiaro e completo, adottando una comunicazione verbale o scritta di facile e immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa.

Nelle informazioni rese nei confronti dei clienti, così come nella formulazione dei contratti, la Società comunica in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche.

I Destinatari devono adoperarsi affinché ogni operazione, transazione e azione sia registrata, verificabile e, pertanto, documentata nonché autorizzata, legittima, coerente e congrua.

A tal fine, per ogni operazione deve sussistere un adeguato e completo supporto documentale su cui si possa procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Nello svolgimento delle attività aziendali, il principio della trasparenza si riflette altresì sulla gestione delle risorse finanziarie, la quale sarà improntata a criteri di verificabilità, coerenza e congruità, con particolare attenzione alle finalità espresse dal Decreto. In particolare, la Società individua specifiche procedure di gestione delle risorse finanziarie, anche al fine di impedire la commissione di reati.

ART. 6 – CORRETTEZZA

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti i Destinatari, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza delle norme di legge e del Contratto di Lavoro. Tale rispetto si sostanzia anche nel rifiuto

di qualsiasi situazione idonea a creare discriminazione ed è da intendersi, anche sotto il profilo della privacy di ciascun soggetto coinvolto, tutelata mediante l'adozione di regole specifiche e di specifiche modalità di trattamento.

ART. 7 – EFFICIENZA

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività.

Nelle prestazioni e nell'erogazione dei servizi dovrà sempre essere garantito l'impegno necessario ad assicurare un servizio adeguato alle esigenze del cliente e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

Sul principio dell'efficienza Aikon fonda la propria missione di eccellenza professionale e di qualità, ponendo massima attenzione alla continua formazione del proprio personale.

ART. 8 – SPIRITO DI SERVIZIO

Lo spirito di servizio implica la fondamentale condivisione, da parte di ciascuno, della missione aziendale.

Ciò comporta che ciascun Destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all'obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

ART. 9 – VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Le risorse umane costituiscono il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività e skills aziendali. La Società tutela e promuove la crescita professionale delle proprie risorse umane allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze aziendali.

I comportamenti tra i dipendenti, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, e tra questi ultimi e i collaboratori, devono essere costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione professionale possibile.

ART. 10 – CONCORRENZA

La Società, consapevole che una libera concorrenza rappresenta un fattore irrinunciabile per la propria crescita tecnica, professionale ed economica, intende sviluppare il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Non sono pertanto ammessi comportamenti contrari alla correttezza professionale, collusivi, predatori, di abuso di posizione dominante e/o tendenti alla creazione di dipendenza economica così come ogni altra condotta diretta ad alterare la lealtà e l'equilibrio concorrenziale del mercato fondato sul libero incontro tra domanda potenziale ed offerta.

ART. 11 – CONFLITTO DI INTERESSI

Tra la Società ed i propri amministratori e dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'amministratore e del dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse aziendale in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui la Società si ispira.

Nello svolgimento della propria attività, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della Società evitano ogni tipo di situazioni nelle quali potrebbero trovarsi, anche potenzialmente, in conflitto di interessi con Aikon, con i servizi che essa offre e/o con i valori che la stessa tutela e promuove. I Destinatari si astengono categoricamente dal procurarsi vantaggi personali in ragione di incarichi svolti dalla Società.

Possono costituire ipotesi di conflitto di interessi, a scopo esemplificativo e non esaustivo e fatte sempre salve le prescrizioni legislative vigenti in materia, le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) ed avere interessi economici diretti o indiretti, ovvero relativi a se stessi o ai propri

familiari ed affini, in attività di fornitori, clienti, o concorrenti (ad esempio possesso di azioni, incarichi professionali);

- curare i rapporti con i fornitori e con i committenti per conto della Società e svolgere attività lavorativa presso gli stessi, anche in via indiretta tramite parenti e affini, in contrasto con gli interessi di Aikon;
- realizzare un guadagno finanziario o evitare una perdita finanziaria a discapito degli interessi della Società;
- essere portatori di un interesse nel risultato del servizio prestato al cliente, distinto da quello del cliente medesimo;
- avere un incentivo a privilegiare gli interessi di clienti diversi da quello a cui il servizio è prestato;
- utilizzare le informazioni riservate acquisite durante e in ragione della propria attività lavorativa in contrasto con gli interessi di Aikon e a vantaggio proprio e/o di terzi;
- ricevere, anche in via indiretta, qualunque incentivo, sotto forma di denaro, beni, servizi, favori o benefici da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Aikon, diverso dalla retribuzione o dalle competenze normalmente percepite per lo svolgimento delle proprie mansioni.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, i componenti degli organi sociali, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della società, fatte salve naturalmente le eventuali prescrizioni legislative o contrattuali in materia, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile o, nel caso di componenti degli organi sociali, all'Organismo di Vigilanza, i quali ne informano il Consiglio di Amministrazione che ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza.

Il dipendente è tenuto a fornire informazioni circa le attività svolte anche al di fuori dell'orario di lavoro nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi.

In particolare, il dipendente, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali, non può assumere incarichi esterni in società i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di Aikon.

Il dipendente non può inoltre accettare da soggetti diversi dalla Società retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento delle proprie mansioni.

ART. 12 – RISERVATEZZA

La Società garantisce il principio di riservatezza delle informazioni e delle notizie attinenti l'attività di impresa, anche al fine di assicurare la salvaguardia del bagaglio di conoscenze aziendali nei diversi settori societari.

I componenti degli organi sociali, nonché i dipendenti e collaboratori della Società, sono pertanto tenuti, anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto, a non divulgare in alcun modo le informazioni privilegiate di cui siano venuti a conoscenza anche accidentalmente nell'esercizio delle proprie funzioni, quali:

- informazioni inerenti a gare o commesse gestite, eseguite, supervisionate o appaltate dalla Società, anche se soltanto in fase preliminare di approntamento, e che non siano di pubblico dominio in qualsiasi forma;
- informazioni di qualsiasi natura di qualsivoglia terzo in rapporto con la Società (quali ad esempio i partecipanti a commesse o gare per le quali la Società agisca in qualità di stazione appaltante), relativamente a dati o informazioni da questi rese in qualsiasi forma alla Società in ragione dei suoi incarichi, quali ad esempio elaborati tecnici descrittivi di progetti da implementare, soluzioni tecniche o operative e/o prospettazioni finanziarie ed offerte;
- dati o informazioni finanziarie o economiche della Società che non siano di pubblico dominio;
- dati economici e finanziari, progetti, acquisizioni, fusioni e strategie commerciali dell'azienda.

I soggetti sopra indicati sono tenuti:

- a comunicare tali informazioni ad altri soltanto qualora sia strettamente richiesto dal normale esercizio del proprio lavoro, ufficio o funzione;
- a non abusare del proprio privilegio informativo nell'interesse proprio e/o di terzi né ad indurre altri a farlo;
- a farne uso per scopi esclusivamente connessi alle proprie funzioni aziendali.

Le informazioni privilegiate ed ogni altra informazione fornita all'esterno anche in occasione di convegni, interviste o pubblicazioni viene comunicata, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dalle funzioni a ciò preposte, o previa autorizzazione delle stesse, ed in modo da garantirne sempre la chiarezza, la correttezza, la tempestività e la parità di accesso al pubblico.

E' fatto altresì assoluto divieto ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti e collaboratori della Aikon di diffondere intenzionalmente notizie false, dannose o diffamatorie sulla Società e/o i suoi collaboratori a qualsiasi titolo.

ART. 13 – CORRUZIONE

Nella conduzione della propria attività, Aikon vieta qualunque azione nei confronti di terzi e rigetta qualunque azione eventualmente proveniente da essi, tesa a promuovere o favorire indebitamente i propri interessi allo scopo di trarne illegittimamente vantaggio e/o in grado di minare l'imparzialità e l'autonomia di giudizio del terzo.

A tal riguardo, la Società non consente ai membri degli organi sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori di promettere o corrispondere a terzi o accettare somme di denaro, doni, beni o altre utilità a/da parte di terzi, in via diretta o indiretta, allo scopo di procurare indebiti vantaggi alla Società.

In nessun caso è consentito ai membri degli organi sociali, dirigenti, dipendenti e collaboratori di chiedere per sé od altri ed accettare beni, doni, od altre utilità da soggetti con i quali si intrattengono o potrebbero intrattenersi rapporti connessi all'attività lavorativa, salvo doni e/o favori di carattere simbolico e di modico valore a scopo di ospitalità, cortesia o attività promozionale.

ART. 14 – RIPUDIO DI OGNI FORMA DI TERRORISMO E CRIMINALITÀ ORGANIZZTA

Aikon ripudia esplicitamente ogni forma di:

- terrorismo e si impegna a non instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con soggetti, siano essi persone fisiche o giuridiche, coinvolti in fatti di terrorismo e a non finanziare o comunque agevolare alcuna attività di questi.

- criminalità organizzata, per qualunque fine e si impegna a non costituire, promuovere o partecipare ad alcuna associazione illegale.

ART. 15 – PRIVACY E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI

Nell'esercizio della propria attività Aikon cura ed impone il rispetto delle norme in tema di interconnessione, certificazione d'apparati e/o interoperabilità tra sistemi ai fini di garantire la sicurezza d'uso e di trasmissione di informazioni sulle reti.

Aikon vigila affinché tali cautele vengano fatte proprie dal personale preposto alle singole attività di gestione e trattamento dati.

Con riferimento specifico agli aspetti più propriamente interni, Aikon tutela la privacy di ciascun dipendente e collaboratore:

- ammettendone il trattamento dei dati personali soltanto in conformità di quanto previsto dalla legge;
- fornendo sempre agli stessi la più ampia informativa ed assistenza in materia;
- mediante l'adozione di specifiche regole sia con riferimento alle informazioni da richiedere sia con riferimento alle modalità di trattamento e conservazione dei dati personali raccolti.

ART. 16 – AMBIENTE

Aikon ha intrapreso la strada della sostenibilità e rispetto ambientale che consiste nella progressiva integrazione della cura degli aspetti sociali e ambientali delle attività svolte con le strategie aziendali al fine precipuo di bilanciare i propri interessi economico-finanziari con i principi di equità sociale ed il rispetto dell'ambiente circostante.

È impegno continuo e costante della Società minimizzare in ogni contesto l'impatto delle proprie attività di sviluppo e contemperare sempre ogni esigenza aziendale con il rispetto dei valori ambientali e di sviluppo sostenibile.

PARTE SECONDA

CRITERI DI CONDOTTA DELLE RISOSRSE UMANE

ART. 17 – POLITICHE DEL PERSONALE

Le risorse umane costituiscono il fattore determinante di successo di Aikon, ed elemento indispensabile per l'esistenza ed il progresso della Società, la quale considera la professionalità dei propri dipendenti e collaboratori, elemento imprescindibile e valore essenziale per il perseguimento della propria missione aziendale e per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Nella gestione dei rapporti con i dipendenti e collaboratori Aikon riconosce e tutela i diritti di cui essi godono, anche in considerazione della loro subordinazione al potere organizzativo, gerarchico e direttivo, salvaguardando e valorizzando il dialogo con essi in un'ottica di costante valorizzazione delle risorse umane.

ART. 18 – DOVERI DEI DIPENDENTI E COLLABORATORI

Il comportamento di ciascun dipendente e collaboratore deve attenersi ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità espressi dal nostro ordinamento, dalla normativa vigente e dal presente Codice. Ogni Destinatario è tenuto al rispetto delle regole e delle norme di riferimento contenute nel presente Codice volte a regolare l'attività aziendale, delle quali, a ciascun dipendente e collaboratore nell'ambito della propria funzione viene richiesta la conoscenza.

I dipendenti della Aikon hanno l'obbligo di astenersi dai comportamenti contrari a tali norme e di rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse.

Essi hanno altresì l'obbligo, qualora venissero a conoscenza di violazioni o di tentate violazioni delle disposizioni contenute nel presente Codice e di fronte a qualsiasi richiesta sia loro rivolta di agire in violazione delle norme suddette, di riferirne tempestivamente ai propri superiori, i quali saranno obbligati a mantenere la riservatezza circa l'identità del denunciante. Laddove le segnalazioni risultino essere palesemente infondate saranno applicabili le sanzioni di cui alla Parte Quarta, Articolo xx del presente Codice.

E’ compito di ciascun Responsabile di Unità Organizzativa/Funzione aziendale, rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti.

ART. 19 – DOVERI DEI DIRIGENTI E RESPONSABILI

Nel proprio comportamento il dirigente è tenuto ad osservare, come tutti i dipendenti e collaboratori, i principi di lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità espressi dal nostro ordinamento, la normativa vigente e il presente Codice.

Egli è tenuto, altresì, a vigilare sull’osservanza della normativa e del Codice da parte dei dipendenti e collaboratori, adottando a tal fine tutti i provvedimenti necessari. Sarà cura del dirigente verificare, anche con cadenza temporale, che i dipendenti e i collaboratori operino in sintonia con le politiche aziendali e con i valori espressi dal Codice e si comportino con correttezza, disponibilità e cortesia nei confronti dei colleghi e delle persone con le quali entrano in contatto nell’espletamento delle proprie mansioni.

E’ fatto divieto assoluto al dirigente di richiedere a propri dipendenti e collaboratori, come atto dovuto al proprio superiore, comportamenti in contrasto con quanto prescritto dal presente Codice.

ART. 20 – VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE

In considerazione dell’alto livello di specializzazione tecnologica imposto dalla propria vocazione statutaria, Aikon investe nella formazione costante del proprio personale, sia tecnico che gestionale, mediante l’organizzazione di corsi di formazione ed aggiornamento per l’affinamento delle competenze necessarie allo svolgimento della propria attività.

Aikon tutela e promuove la formazione delle proprie risorse umane al fine di arricchirne l’esperienza ed assicurarne la crescita professionale e culturale.

ART. 21 – TUTELA DELLA PESRONA, SICUREZZA E SALUTE

Aikon considera il rispetto dell'integrità psico-fisica dei propri lavoratori un valore etico di riferimento a cui ispirare la propria attività in ogni momento. Per tale motivo la Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro sviluppando la consapevolezza dei rischi – anche avvalendosi a tal fine di strumenti quali la formazione del personale e l'attuazione periodica di verifiche ispettive – e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori volti ad identificare ed accertare, prevenire, istruire, informare e diffondere ogni informazione utile, necessaria o obbligatoria al fine di scongiurare l'accadimento di sinistri ed incidenti sul lavoro.

Essa si impegna ed opera per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, soprattutto con azioni preventive volte ad evitare, quando possibile, i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e a valutarne la portata quando tali rischi non possano essere completamente evitati. Aikon si impegna a svolgere tutte le attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale, delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, con particolare riguardo alle finalità di cui al Decreto.

Aikon rispetta e tutela la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, ed assicura un ambiente di lavoro sicuro e salubre nel rispetto della normativa vigente, dei contratti di lavoro collettivi e individuali e dello Statuto dei Lavoratori (Legge 20 maggio 1970, n. 300).

La Società vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica e contrasta ogni atteggiamento lesivo della dignità della persona. Essa vigila altresì per impedire che sia tollerata alcuna forma di molestia sessuale e di discriminazione legata all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle convinzioni religiose e affinché non siano attuati comportamenti che possano indurre o costringere dipendenti e collaboratori ad adottare condotte in violazione del presente Codice.

ART. 22 – STRUMENTI AZIENDALI

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare la conservazione e la funzionalità di beni, mezzi e risorse aziendali a lui affidati, attraverso comportamenti responsabili che ne rispettino la destinazione d'uso e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Ciascun dipendente o collaboratore è tenuto, altresì, ad informare tempestivamente il proprio responsabile circa l'utilizzo distorto e/o improprio degli stessi a danno della Società, di cui sia eventualmente venuto a conoscenza.

PARTE TERZA

CRITERI DI CONDOTTA VERSO I TERZI

ART. 23 – PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON I TERZI

In senso generale sono da intendersi tutti coloro i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti o indiretti dell'attività della Società.

La Società esige dai propri organi sociali, dirigenti, dipendenti, collaboratori e in genere da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto:

- il rispetto delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
- comportamenti corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

In particolare, è fatto divieto ai componenti degli organi sociali, ai manager, ai dipendenti e collaboratori della Società, di fare o promettere a terzi, in via diretta e indiretta, donazioni di denaro o di altra utilità con l'intento di favorire indebitamente l'interesse della Società o di accettare per sé o per altri denaro o utilità per favorire indebitamente l'interesse di terzi. E' ammessa esclusivamente l'elargizione di omaggi di carattere simbolico e di modico valore a scopo di cortesia o di attività promozionale.

ART. 24 – CRITERI DI CONDOTTA VERSO I CLIENTI

Nei rapporti con i propri clienti obiettivo primario della Società è quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi/prodotti, sensibilizzandosi alle esigenze della clientela, anche potenziale, e fornendo ad essa informazioni veritiere, accurate, complete e corrette.

Pertanto, tali rapporti vengono gestisti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità professionalità, trasparenza e imparzialità e rifiutando qualunque forma di discriminazione nei rapporti con la clientela, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy al fine di creare le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia reciproca.

La Società intrattiene rapporti con fornitori che rispettano i principi fondamentali e le norme del presente Codice e nella scelta degli stessi si basa su una attenta valutazione di ordine tecnico-economico in considerazione dei seguenti parametri: analisi dei prodotti, dell'offerta, dell'idoneità a garantire la salute e sicurezza sul lavoro, della convenienza economica, dell'idoneità tecnica e professionale, della competenza ed affidabilità.

In vigenza di rapporti continuativi di fornitura la Società intrattiene rapporti improntati sui principi di buona fede e trasparenza e dal rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità.

Nei rapporti con i consulenti esterni, collaboratori ed agenti la Società si attiene ai medesimi principi e criteri selettivi di cui ai punti precedenti.

Nel caso in cui la Società abbia necessità di avvalersi di prestazioni professionali di dipendenti della Pubblica Amministrazione in qualità di consulente deve essere rispettata la normativa – anche regolamentare – vigente.

Non è ammessa alcuna forma di regalo alla clientela o a loro parenti che possa essere interpretata come atto mirante ad ottenere favori o benefici. Pertanto sono ammessi solo piccoli regali che rientrano in normali scambi di cortesia tra partner commerciali.

ART. 25 – CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DEI FORNITORI

I processi di selezione e scelta dei fornitori sono improntati su principi di legalità, correttezza e trasparenza.

La scelta del fornitore si basa su criteri oggettivi ed imparziali in termini di qualità, affidabilità, costo, servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

I Destinatari non possono accettare omaggi, regali e simili, se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e di modico valore.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i Destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto ai propri responsabili.

Inoltre Aikon si impegna ad esigere dai propri Fornitori il rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso ciò che attiene il lavoro minorile e delle donne, la salute e la sicurezza dei lavoratori, i diritti sindacali o comunque di associazione e rappresentanza.

ART. 26 – CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DELLE PUBBLICHE ISTITUZIONI

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubbliche autorità e Pubbliche Istituzioni la Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile e vieta ai propri dipendenti di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di loro parenti o conviventi per indurli al compimento di qualsiasi atto conforme o contrario ai doveri di ufficio.

Aikon ripudia esplicitamente qualsiasi pratica corruttiva nella gestione dei rapporti con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione Italiana e con gli organi della Comunità Europea. Pertanto, nel corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i Destinatari non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione e delle Pubbliche Istituzioni.

Qualora i Destinatari ricevano richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari devono immediatamente sospendere il rapporto e segnalare il fatto ai loro responsabili.

Nessuno dei Destinatari deve eludere tali previsioni, ricorrendo a forme diverse o indirette di aiuti o contribuzioni che sotto la veste di sponsorizzazioni, consulenze, incarichi professionali, assunzioni o altre forme di favori indebiti abbiano le stesse finalità sopra vietate.

La Società rifiuta ogni comportamento che possa costituire ostacolo allo svolgimento delle funzioni delle autorità pubbliche. A tal fine ogni Destinatario del Codice fornisce con tempestività, chiarezza e completezza tutte le informazioni e/o i documenti richiesti da enti pubblici.

Tutte le norme, sia quelle di tipo cogente che quelle interne di Aikon, sono da considerarsi applicabili anche nel caso in cui la Società utilizzi un consulente o un "soggetto terzo" per essere rappresentato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

PARTE QUARTA

VIGENZA E CONTROLLO DEL RISPETTO DEL CODICE ETICO

ART. 27 – VIGENZA

Il presente Codice è stato adottato da Aikon con delibera dell'assemblea dei soci e ratifica dell'amministratore nel mese di marzo del 2019.

ART. 28 – CONTROLLO E SANZIONI

Al fine di garantire il rispetto del presente Codice, Aikon adotta tutti gli strumenti e le procedure all'uopo necessarie.

La definizione di un adeguato sistema di sanzioni commisurate e applicabili in caso di violazione di del Codice Etico ha lo scopo di contribuire all'efficacia.

In via preliminare va precisato che Aikon aderisce al vigente Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro del Commercio, pertanto è a tali regolamentazioni che occorre fare riferimento, in via generale, per l'individuazione delle misure sanzionatorie connesse alla violazione del Modello che rappresentano, a tutti gli effetti, illeciti disciplinari.

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice, ove configuri illecito disciplinare, dà luogo al procedimento disciplinare immediato, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio civile o penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in considerazione degli elementi di seguito elencati:

a) elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;

d) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti esperienze lavorative, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto e ad eventuali precedenti disciplinari;

e) eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;

f) comportamenti che possano compromettere, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Modello Organizzativo.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, potrà essere applicata la sanzione più grave.

Il Codice Etico e le procedure correlate sono vincolanti per tutti i Destinatari del Modello.

Qualora la violazione delle Norme comportamentali fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'Azienda, potrà prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, saranno inserite clausole specifiche che vincolino all'osservanza dei principi etico-comportamentali adottati da Aikon.