



CODICE ETICO

ISTITUTO ITALIANO DELLA SILDATURA

INDICE

1 PREMESSA

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Conformità a leggi e regolamenti

2.2 Regole di comportamento

2.3 Gestione Aziendale

2.4 Modeilli e Garante del Codice Etico

3. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE

3.1 Le condizioni determinanti

3.2 Le politiche di selezione

3.3 Rispetto e tutela del patrimonio

3.4 Ambiente di lavoro, tutela della privacy e rispetto della morale e della personalità

4. CONFLITTO DI INTERESSI

4.1 Conflitto di interessi

4.2 Prevenzione del Conflitto di interessi

5. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI

5.1 I protocolli specifici

5.2 Osservanza delle procedure

5.3 Trasparenza contabile

6. RAPPORTI CON L'ESTERNO

6.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

6.2 Rapporti con Organizzazioni politiche e sindacali

6.3 Rapporti con Clienti e Fornitori

6.4 Regali, dazioni e benefici

7. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

7.1 Modalità di condotta

7.2 Obbligo di riservatezza

8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SISTEMA SANZIONATORIO

8.1 Segnalazioni delle violazioni

8.2 Linee guida del Sistema Sanzionatorio

1. PREMESSA

L'IIS ha ritenuto necessario adottare ed emanare un codice di comportamento (Codice Etico) che esplicita i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'organizzazione.

La conoscenza e l'osservanza del codice di comportamento da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa in IIS sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della azienda.

La verifica sull'attuazione del codice di comportamento e sulla sua applicazione è di competenza della Direzione aziendale, che potrà anche farsi promotrice di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

È compito del Segretario Generale dell'IIS elaborare il Codice Etico e susseguentemente provvedere al suo aggiornamento al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile.

Il Codice Etico è approvato dal Presidente dell'IIS.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 Conformità a leggi e regolamenti

IIS opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure previste dai protocolli interni. Gli amministratori ed i dipendenti di IIS, nonché coloro che a vario titolo operano con lo stesso, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui il medesimo opera. In tale contesto rientra anche l'attenzione ed il rispetto delle normative che regolano la concorrenza, sia sul mercato nazionale che a livello internazionale.

2.2 Regole di comportamento

Tutte le attività lavorative di quanti operano per IIS sono svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda. In tale contesto i dirigenti per primi rappresentano con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane di IIS, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice Etico, alle procedure ed ai regolamenti aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

2.3 Gestione aziendale

IIS adotta un sistema di gestione aziendale, conforme a quanto previsto dalla legge e dalla normativa applicabile, che risulta anche allineato alle migliori prassi internazionali.

Tale sistema di governance societario è orientato al controllo dei rischi d'impresa ed alla trasparenza nei confronti del mercato.

2.4 Modelli e Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta un principio non derogabile del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dall'IIS ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 "Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato".

Il Comitato Direttivo dell'IIS assegna le funzioni di Garante del Codice Etico all'Organismo di Vigilanza richiamato dal suddetto Modello DL 231.

Al Garante sono assegnati i compiti e le responsabilità di:

- Promuovere l'attuazione del Codice e le emanazioni di procedure di riferimento;
- Promuovere la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico, delle procedure di riferimento e dei loro aggiornamenti tra tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori a vario titolo, i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i clienti ed i fornitori
- Promuovere programmi di comunicazione e formazione specifica;
- Verificare l'attuazione del Codice;
- Esaminare le notizie di violazioni del Codice promuovendo le verifiche più opportune;
- Comunicare alle strutture competenti (Segretario Generale, Comitato Direttivo, Presidente) i risultati delle Verifiche più rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

Il Garante del Codice Etico presenta al Segretario Generale, al Comitato Direttivo ed al Presidente, che ne riferiscono al Consiglio Generale dei Soci, una relazione annuale sulla attuazione e l'eventuale necessità di

aggiornamento del Codice

3. RISORSE UMANE E POLITICA DELL'OCCUPAZIONE

3.1 Le condizioni determinanti

Le risorse umane sono un elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'onestà, la lealtà, la professionalità e la dedizione del personale rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi dell'IIS e rappresentano le caratteristiche richieste ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo.

3.2 Le politiche di selezione

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi dell'IIS, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui l'IIS si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente, consulente, collaboratore a vario titolo, secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate. Nell'ambito della selezione - condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati - IIS opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

3.3 Rispetto e tutela del patrimonio

IIS si impegna a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che possa provocare danni diretti o indiretti alle persone, e/o alle risorse materiali e immateriali.

Sono per questo favorite misure – comunque sempre e solo in misura proporzionale alla offesa - volte a reprimere minacce alle persone e ai beni.

Tutte le persone dell'IIS sono tenute a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard di sicurezza ottimale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi che possano provocare danni al patrimonio o alle risorse umane dell'IIS.

3.4 Ambiente di lavoro, tutela della privacy e rispetto della morale e della personalità

IIS s'impegna a creare un ambiente di lavoro che permetta, a tutti coloro che a qualunque titolo interagiscono con la organizzazione, condizioni rispettose della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti.

Anche a questo proposito, nel rispetto della legislazione vigente, IIS si impegna alla tutela della privacy in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti interagiscono con l'Organizzazione.

In particolare l'IIS esige che nel rispetto dell'ambiente di lavoro e della sensibilità degli altri, non venga effettuato utilizzo di stupefacenti e/o abuso di sostanze alcoliche e che venga osservato il divieto di fumo,

Parimenti IIS esige che nelle relazioni di lavoro interno ed esterno non sia dato luogo ad atteggiamenti volontari o imposti (molestie) comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezioni, proibiti e sottoposti a sanzioni.

4. CONFLITTO DI INTERESSI

4.1 Conflitto di interessi

Tra IIS ed i propri dipendenti sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del dipendente utilizzare i beni dell'IIS e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse dell'Istituto, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui ispirarsi. In tale prospettiva gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo evitano ogni situazione e si astengono da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quelli dell'IIS o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'IIS. Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità dell'IIS.

4.2 Prevenzione del conflitto di interessi

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, IIS al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo ed IIS. Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto s'impegni ad informare tempestivamente IIS - nella figura del proprio superiore - nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi..

5. PROCEDURE OPERATIVE E DATI CONTABILI

5.1 I protocolli specifici

Specifici protocolli, volti a prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti impatti negativi sulla situazione aziendale, sono predisposti a seguito dell'analisi del contesto aziendale, volta ad evidenziare i rischi gravanti sull'azienda tramite il sistema di gestione esistente. I suddetti protocolli vanno adottati, da parte di tutti coloro che a qualunque titolo intervengono nel processo operativo, nei termini e nelle modalità appositamente previste e descritte dalle competenti funzioni in specifiche procedure.

La loro corretta attuazione garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tal fine - secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti - è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi, per quanto più possibilmente applicabile, da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

5.2 Osservanza delle procedure

Gli amministratori, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti con IIS, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti all'osservanza delle procedure previste dai protocolli. In particolare le procedure devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare (attraverso i seguenti elementi di controllo, peraltro non esaustivi: quadrature, firme abbinata, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di agenti commerciali, consulenti, fornitori, ecc), la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie. Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata.

Il rispetto delle indicazioni previste dai protocolli specifici in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione degli eventi e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

5.3 Trasparenza contabile

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni elementari rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per IIS, anche al fine di garantire a terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'IIS. Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, e venga mantenuta agli atti per ogni opportuna verifica. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione viene compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene. Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente al Segretario Generale. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con IIS, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e sono adeguatamente sanzionate.

6. RAPPORTI CON L'ESTERNO

6.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti attinenti all'attività dell' IIS intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio - che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero - con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, vengono intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati in questo Codice Etico e nei protocolli interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Attenzione e cura viene posta in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale, comunitaria od internazionale), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc..

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità di IIS, le operazioni sopra richiamate e la correlata gestione delle risorse finanziarie vengono specificamente autorizzate ed, intraprese nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi di questo Codice, privilegiando la forma scritta, nella completa osservanza dei protocolli interni.

6.2 Rapporti con Organizzazioni Politiche e Sindacali

IIS non favorisce o discrimina direttamente o indirettamente alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale. IIS si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

6.3 Rapporti con Clienti e Fornitori

Il rapporto corretto e trasparente con clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo di IIS. La selezione dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi avvengono secondo i principi del presente Codice e delle procedure interne, utilizzando la forma scritta. In ogni caso la selezione avviene esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, l'efficienza.

6.4 Regali, dazioni e benefici

Nei rapporti di affari sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'IIS e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato. In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità sono comunicati e sottoposti alla Segreteria di Direzione dell'IIS per le opportune decisioni.

7. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

7.1 Modalità di condotta

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, vengono tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate da IIS. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale IIS viene comunicata al Segretario Generale il quale provvede, se il caso, ad informare il Presidente.

La comunicazione verso l'esterno segue i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza ed è volta a favorire la conoscenza delle politiche e dei programmi e progetti di IIS. I rapporti con i mass media sono improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine di IIS.

7.2 Obbligo di riservatezza

Per le specificità e la rilevanza delle aree di attività presidiate da IIS (ad es.: ricerca scientifica, tecnologie protette ecc.), tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di IIS sono tenuti a mantenere la massima riservatezza - e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie - sui documenti, sul know-how, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa. La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei dipendenti o collaboratori inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.

8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO - SISTEMA SANZIONATORIO

8.1 Segnalazioni delle violazioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute in questo Codice Etico e nei protocolli annessi, è cura di IIS garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire

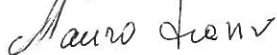
8.2 Linee guida del Sistema Sanzionatorio

La violazione dei principi fissati in questo Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni compromette il rapporto fiduciario tra IIS ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

Tali violazioni sono pertanto perseguite dall'IIS incisivamente e con tempestività attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti.

Il Segretario Generale

Dott. Ing. Mauro Scasso



Il Presidente

Dott. Ing. Ferruccio Bressani



Istituto Italiano della Saldatura

Ente Morale

Lungobisagno Istria, 15 - 16141 Genova

Tel 010 8341.1 – Fax 010 8367780

e-mail: iis@iis.it - www.iis.it