

fapim[®]

Life in evolution



Codice Etico

Sommario

1.	Introduzione	2
2.	Premessa	2
3.	Valori e principi di comportamento	3
3.1.	I nostri valori	3
3.2.	Destinatari del Codice Etico	3
3.3.	Impegni comuni	3
4.	Tutela dei diritti	4
4.1.	Rispetto dei diritti umani, pari opportunità, diversità e inclusione	4
4.2.	Sicurezza e salvaguardia della salute	4
4.3.	Rifiuto di ogni forma di corruzione	5
4.4.	Politiche per l'ambiente	5
4.5.	Tutela delle informazioni riservate e privacy	5
4.6.	Responsabilità sociale	6
5.	Principi di business	6
5.1.	Conformità a leggi e normative	6
5.2.	Qualità di prodotti e servizi Made in Italy	7
5.3.	Proprietà intellettuale e beni della società	7
5.4.	Tutela della concorrenza	7
6.	Criteri di condotta e rapporti con gli stakeholder	7
6.1.	Criteri di condotta nei rapporti con i soci e in materia contabile	7
6.1.1	Anticorruzione e Antiriciclaggio	7
6.1.2	Controlli interni	8
6.1.3	Trasparenza delle Registrazioni Contabili	8
6.2.	Criteri di condotta nei rapporti tra i collaboratori e la società	8
6.2.1	Importanza delle risorse umane	8
6.2.2	Selezione del personale e sviluppo delle professionalità	8
6.2.3	Rapporto con i dipendenti	8
6.2.4	Rispetto delle regole aziendali	8
6.2.5	Conflitto di interessi	8
6.2.6	Spese di rappresentanza, regali, omaggi e benefici	9
6.2.7	Beni Aziendali	9
6.2.8	Sistemi informatici	9
6.3	Criteri di condotta nei rapporti con i clienti	10
6.4	Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori	10
6.5	Criteri di condotta nei rapporti con la concorrenza	10
6.6	Criteri di condotta nei rapporti con la PA, enti, associazioni e organizzazioni politiche e sindacali	10
6.7	Criteri di condotta nei rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione	11
7.	Vigilanza sul codice etico	11
8.	Segnalazione di una violazione	11
8.1	Obbligo di segnalazione	11
8.2	Garanzie per il segnalante	12
8.3	Gestione delle segnalazioni	12
8.5	Responsabilità dei dirigenti	12
9.	Valore contrattuale del Codice	12
9.1	Violazione del Codice Etico	12
9.2	Responsabilità Civile e Penale	13
9.3	Impegno della Società	13

1. Introduzione

Fapim è un'azienda leader a livello globale nella produzione di soluzioni e accessori per serramenti, interamente realizzati in Italia, con caratteristiche di qualità eccellente che rappresentano un riferimento sicuro per tutti i professionisti del settore. Innovazione e efficienza costituiscono le basi operative, orientate alla crescita sostenibile e allo sviluppo, nel pieno rispetto dei territori e delle persone. L'etica del lavoro è considerata un pilastro fondante dell'eccellenza aziendale. L'azienda si impegna ad offrire soluzioni innovative e flessibili a livello internazionale, contribuendo a un futuro di sviluppo per il settore, per il territorio e per la cultura d'impresa del "Made in Italy", simbolo di eccellenza riconosciuto a livello mondiale. La presenza globale di Fapim è assicurata da una rete di strutture commerciali e filiali strategicamente posizionate, per consentire una conoscenza diretta dei mercati e offrire ai clienti un servizio di elevata qualità. Sono state costituite filiali in Spagna, Belgio, Polonia, Russia e Argentina, che, insieme alle strutture commerciali dedicate, garantiscono una distribuzione capillare dei prodotti Fapim, anche oltre i confini dei singoli Paesi in cui le filiali sono presenti.

2. Premessa

In conformità al quadro d'azione delineato dall'Unione Europea, Fapim S.p.A. (di seguito, anche "Fapim", "Società" o "Azienda") - e tutte le società del gruppo da essa controllate - promuove la Responsabilità Sociale, Ambientale e di Governance d'Impresa attraverso lo sviluppo e l'attuazione di iniziative con tale fine. In questo contesto, l'azienda si impegna ad adottare comportamenti responsabili a livello sociale mediante l'implementazione del presente codice di condotta aziendale (di seguito anche "Codice Etico" o "Codice"). Fapim, consapevole che la (condotta) etica nei comportamenti costituisce un valore e una condizione di successo per l'azienda, riconosce che principi quali onestà, integrità morale, trasparenza, affidabilità e senso di responsabilità rappresentano la base fondamentale di tutte le attività che caratterizzano la sua mission. Pertanto, l'azienda stabilisce le linee guida dei comportamenti da tenere nelle relazioni interne e nei rapporti con l'esterno. In particolare, i principi etici del presente Codice rivestono una notevole importanza nel consolidare la credibilità dell'azienda verso i propri soci, i clienti, i dipendenti ed i fornitori e, più in generale, all'interno del quadro economico e sociale in cui opera, trasformando il modo di operare dell'impresa in un vantaggio competitivo.

Per tali motivi, l'adozione del presente Codice Etico è stata decisa ed approvata da tutti i soci ed amministratori di Fapim ed esso può essere considerato il documento guida dell'impresa. Tale Codice costituisce una dichiarazione dei diritti e dei doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ciascun partecipante nell'ambito dell'organizzazione. Con questo documento l'azienda riconosce le proprie responsabilità verso i dipendenti, verso l'ambiente e in generale, verso la collettività, rappresentando il punto di partenza nella prevenzione di azioni o comportamenti illeciti. In tal senso, Fapim si attiene rigorosamente ai principi, agli obiettivi e alle regole previste nel presente Codice Etico, che si applicano, senza eccezione alcuna, a tutti coloro che operano all'interno di Fapim e a tutti i soggetti che, stabilmente o temporaneamente, intrattengono rapporti o relazioni con il Gruppo stesso. Fapim si attiene inoltre alle leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera. In questo quadro l'azienda è responsabile della corretta interpretazione e applicazione del Codice e si impegna a favorire la massima diffusione dello stesso, la sua costante revisione, nonché ad assicurare un programma di formazione adeguato ai propri dipendenti. Fapim si impegna altresì a svolgere tutte le necessarie verifiche su ogni eventuale violazione, assicurando che nessuno subisca ritorsioni di qualunque genere per aver fornito, in buona fede, notizie di possibili violazioni, garantendo il diritto alla riservatezza ed applicando adeguate sanzioni in caso di accertamento delle stesse.

3. Valori e principi di comportamento

3.1. I nostri valori

I valori cardine che orientano il modello di business di Fapim e permeano ogni aspetto della vita aziendale sono il legame con le proprie radici, la centralità della famiglia, l'affidabilità, la solidità e la serietà, il valore delle risorse umane, l'innovazione e la ricerca, l'attenzione al cliente e l'eccellenza del Made in Italy. Il radicamento nel territorio e il rispetto delle origini, unite all'intuizione e alla determinazione che hanno ispirato il progetto iniziale, sono espressione di un profondo attaccamento a quei luoghi e a quelle persone che hanno contribuito allo sviluppo dell'azienda. Fapim coltiva il legame con il territorio come una forma di riconoscenza e di restituzione verso la comunità, le famiglie e i partner che ne sostengono quotidianamente la crescita. La famiglia è considerata un valore da proteggere, tutelare e promuovere, e da sempre costituisce uno dei pilastri fondanti della cultura aziendale. La famiglia Fapim è una fonte costante di ispirazione per tutti i suoi membri e rappresenta un ideale di comunità in cui ciascuno trova motivazione e appartenenza. Fapim si distingue per affidabilità, solidità e serietà da oltre cinquant'anni, valori che considera essenziali per meritare la fiducia dei propri interlocutori, mantenendo ogni impegno e rispettando ogni promessa. La serietà è un principio imprescindibile per tutte le relazioni aziendali, siano esse con collaboratori, fornitori o clienti. La valorizzazione delle persone è centrale nella visione aziendale: l'azienda investe nella formazione e nello sviluppo delle proprie risorse, promuovendo un ambiente di lavoro improntato alla qualità e alla trasparenza, dove l'entusiasmo per le sfide, la curiosità intellettuale e la ricerca dell'eccellenza sono stimolati e condivisi. La consapevolezza che il valore delle persone conferisce valore ai prodotti è un tratto distintivo della cultura di Fapim. Nei prodotti e nei processi aziendali, l'innovazione e la ricerca sono elementi distintivi, frutto di un'elevata automazione produttiva e di continui investimenti. L'attenzione ai dettagli, alle tecniche e ai materiali utilizzati permette di garantire la massima qualità, mentre le numerose certificazioni di prodotto e di processo, riconosciute a livello internazionale, testimoniano l'impegno per l'eccellenza. I laboratori interni, accreditati e all'avanguardia, sono un segno distintivo di una costante volontà di superare le aspettative del mercato. Fapim considera i propri clienti come partner strategici, verso i quali garantisce una presenza continua e qualificata attraverso strutture dedicate, improntate alla massima disponibilità e competenza. Infine, il Made in Italy rappresenta per Fapim una garanzia di qualità totale, perseguita con dedizione in ogni fase produttiva. L'intera produzione aziendale è realizzata in Italia, nelle due sedi di Altopascio, in piena coerenza con l'etichetta di qualità e con l'eccellenza che contraddistingue il "Made in Italy" nel mondo.

3.2. Destinatari del Codice Etico

Questo Codice Etico è stato definito e approvato dagli Amministratori di Fapim al fine di fornire le linee guida sulle modalità di condotta da tenere nei rapporti con i colleghi e nelle relazioni con i clienti, fornitori e partner, con altre aziende, con enti e istituzioni pubbliche, con le organizzazioni politiche e sindacali. I principi e le regole contenuti nel presente Codice Etico si applicano:

- ai componenti degli organi societari;
- a tutti i dipendenti, a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata;
- a qualsiasi soggetto che opera, stabilmente o temporaneamente, in nome o per conto dell'azienda.

Ogni destinatario (di seguito, anche "Collaboratore") avrà a disposizione una copia del codice Etico e sarà tenuto ad applicarlo nell'esercizio delle proprie funzioni, accettando formalmente gli standard comportamentali imposti dall'azienda.

3.3. Impegni comuni

Fapim S.p.A. opera nel rispetto delle leggi e dei regolamenti locali, nazionali e internazionali, del Codice Etico e delle norme interne aziendali.

I rapporti e i comportamenti, a tutti i livelli aziendali, devono seguire principi di onestà, correttezza, trasparenza, riservatezza, imparzialità, lealtà e rispetto reciproco.

Tutti i destinatari sono tenuti a:

- Evitare situazioni in cui gli interessi personali possano generare conflitti di interesse con quelli di Fapim;
- Non sfruttare, a proprio vantaggio o a vantaggio di terzi, in modo diretto o indiretto, opportunità di business destinate a Fapim;
- Non accettare donazioni, favori o benefici di qualsiasi tipo, fatta eccezione per omaggi e atti di cortesia commerciale, purché non mirino ad ottenere vantaggi in modo improprio;
- Non effettuare donazioni in denaro o in beni, fatta eccezione per organizzazioni senza scopo di lucro;
- Astenersi dal condurre affari in concorrenza con Fapim;
- Condurre relazioni con terzi in conformità alla legge, alle norme di comportamento del presente Codice, alle regole interne e alle procedure stabilite.
- Evitare l'utilizzo di informazioni acquisite nel corso delle proprie responsabilità aziendali, utilizzandole in maniera impropria o senza autorizzazione;
- Non adottare comportamenti che possano favorire aziende concorrenti.

Nel caso di incertezze riguardo la condotta da seguire, ogni destinatario è tenuto a consultare il proprio responsabile di struttura, se dipendente, oppure il proprio referente aziendale, se di diversa natura.

4. Tutela dei diritti

4.1. Rispetto dei diritti umani, pari opportunità, diversità e inclusione

Fapim adotta una politica aziendale volta al rispetto dei diritti fondamentali delle persone, preservando la loro integrità morale, garantendo pari opportunità e condividendo gli sforzi compiuti a livello internazionale per la promozione e protezione degli stessi. La Società considera le diversità come un'opportunità per l'innovazione e lo sviluppo attraverso il dialogo e il confronto di idee, opinioni ed esperienze e rifiuta qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro, sia diretto che indiretto. Nelle relazioni interne ed esterne vengono vietati comportamenti discriminatori basati su razza, credo religioso, sesso, età, stato di salute, opinioni politiche e sindacali, nazionalità, orientamento sessuale e in generale su qualsiasi aspetto inerente le libertà personali. Assicura, inoltre, condizioni di lavoro rispettose delle regole comportamentali e della buona educazione ed agisce per prevenire episodi di intimidazione, mobbing o stalking nell'ambiente di lavoro. Fapim, infine, non tollera qualsivoglia abuso dei diritti umani anche nella sua catena di approvvigionamento e intraprende le azioni appropriate a prevenire e a porre rimedio ai potenziali impatti negativi sui diritti umani, impegnandosi a contrastare ogni abuso degli stessi, in particolare lavoro minorile, schiavitù, traffico di esseri umani e lavoro forzato.

4.2. Sicurezza e salvaguardia della salute

Fapim considera la salute e la sicurezza delle persone una priorità fondamentale, integrandola in tutti i processi aziendali. L'azienda garantisce un ambiente di lavoro conforme alla normativa vigente, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e tutelare il benessere dei propri collaboratori. Promuove una cultura della sicurezza che mira a sensibilizzare i dipendenti sui rischi associati alle loro mansioni. A tal fine, Fapim organizza programmi di formazione periodica e specifica, volti a incoraggiare comportamenti responsabili e a diffondere buone pratiche operative. Ogni lavoratore è formato adeguatamente e fornito dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) necessari, in conformità alle procedure aziendali che minimizzano l'esposizione ai rischi. Tutti i collaboratori sono responsabili nel contribuire al mantenimento di un ambiente sicuro e salubre, rispettando rigorosamente le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute. In tale contesto, Fapim adotta una politica di tolleranza zero nei confronti dell'uso di sostanze alcoliche o stupefacenti durante le attività lavorative. Inoltre è vietato fumare nei luoghi di lavoro, in conformità alle disposizioni di legge, e in tutte le situazioni in cui il fumo potrebbe mettere a rischio la sicurezza delle strutture, la salute dei colleghi o l'incolumità di terzi. Fapim richiede a tutti coloro che operano in nome e per conto dell'azienda una piena collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e con gli enti di controllo durante ispezioni o verifiche. Questo impegno condiviso rappresenta un elemento essenziale per garantire un ambiente di lavoro sicuro, efficiente e rispettoso della salute di tutti i suoi occupanti.

4.3. Rifiuto di ogni forma di corruzione

L'integrità è un elemento imprescindibile del patrimonio aziendale e rappresenta la più forte garanzia dell'impegno civile di Fapim nei confronti di tutte le persone che in essa lavorano, di tutti i fornitori, clienti e, in generale, di tutti i suoi stakeholder. Il rispetto di tale principio si ottiene applicando scrupolosamente la legge e rispettando le regole dell'integrità morale in ogni settore di attività e in ogni circostanza. Il Gruppo non tollera violazioni a questo principio e vieta fermamente qualsivoglia pratica di corruzione. In particolare è vietato corrispondere e/o promettere, direttamente e/o indirettamente, denaro o qualsiasi altra utilità a terzi, pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o privati per condizionare o remunerare l'operato del loro ufficio o comunque per acquisire trattamenti di favore.

Gesti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono ammessi solo nel caso in cui siano di modico valore e comunque tali da non pregiudicare l'integrità di una delle parti né da poter essere intesi come finalizzati ad ottenere vantaggi in modo improprio. Tale tipologia di spese deve, in ogni caso, essere sempre autorizzata e documentata in modo adeguato. Al tempo stesso è fatto espresso divieto agli organi sociali, al management, al personale dipendente e ai collaboratori esterni di ricevere e/o richiedere omaggi o trattamenti di favore non attribuibili a normali relazioni di cortesia.

4.4. Politiche per l'ambiente

La tutela dell'Ambiente rappresenta un valore imprescindibile per l'evoluzione aziendale di Fapim che, nel rispetto della normativa vigente, implementa tutte le misure necessarie a minimizzare l'impatto ambientale delle sue attività, favorendo l'utilizzo di tecnologie e l'ottimizzazione delle risorse naturali e impegnandosi a promuovere iniziative volte a sensibilizzare tutti i destinatari sull'importanza di rispettare e preservare l'ambiente.

In virtù della costante attenzione alle questioni ambientali e territoriali, Fapim si impegna in particolare a:

- conformarsi alle normative territoriali che tutelano l'ambiente;
- implementare sistemi di gestione ambientale e di qualità certificati;
- effettuare un costante aggiornamento tecnologico degli impianti per garantire la riduzione dei fattori inquinanti;
- minimizzare gli impatti ambientali diretti ed indiretti derivanti dalle attività degli impianti produttivi;
- adottare tecnologie eco-efficienti.

4.5. Tutela delle informazioni riservate e privacy

Fapim ritiene che, nel contesto moderno, la protezione delle informazioni rappresenti un valore di primaria importanza, sia quando si tratta di dati di proprietà dell'azienda sia quando riguarda informazioni affidate a Fapim nello svolgimento delle proprie attività. A tale scopo l'azienda adotta infrastrutture hardware e software avanzate, nonché specifici sistemi IT volti a prevenire la sottrazione e/o divulgazione non autorizzata di informazioni, siano esse di proprietà o detenute da Fapim. Inoltre Fapim implementa un sistema di gestione della privacy conforme al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR). L'adozione di tali soluzioni tecnologiche e del sistema di gestione sopra citato consente di minimizzare il rischio di accessi non autorizzati o di incidenti di sicurezza, che potrebbero comportare - accidentalmente o in modo illecito - la distruzione, perdita, modifica, divulgazione non autorizzata o accesso non autorizzato ai dati trasmessi, conservati o trattati. Le misure di sicurezza adottate dall'azienda assicurano che non possa verificarsi una diffusione di informazioni senza il consenso esplicito del titolare del dato, salvo i casi previsti dalla legge. Inoltre, in conformità alle disposizioni interne, l'acquisizione, l'utilizzo o la comunicazione di informazioni, documenti, dati e/o conoscenze aziendali è consentita esclusivamente al personale autorizzato, in base alla propria posizione o funzione oppure a chi sia stato specificatamente incaricato di tale attività. Nel rispetto degli obblighi legali e contrattuali tutti i collaboratori sono tenuti a mantenere la riservatezza delle informazioni di proprietà di Fapim o da essa trattate, utilizzandole esclusivamente nell'ambito delle attività aziendali e nell'interesse esclusivo della società. Per informazioni "riservate" si intendono i dati relativi alle attività pianificate o svolte da Fapim che non siano stati resi pubblici e che, se divulgati o utilizzati impropriamente, potrebbero arrecare danno all'azienda. Tra queste informazioni rientrano a titolo esemplificativo:

- Contatti commerciali;
- Know-how;
- Programmi e strategie di marketing e vendita;
- Dati relativi a dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori;
- Dati finanziari;
- Processi produttivi e tecniche operative.

Tali informazioni possono essere utilizzate esclusivamente per perseguire l'interesse aziendale o per adempiere agli obblighi di legge, sempre nel rispetto dei limiti e delle modalità stabiliti dalla normativa vigente.

Per prevenire la diffusione non autorizzata di informazioni riservate appartenenti a Fapim o a terzi, i collaboratori con accesso a tali dati devono:

- Evitare la divulgazione di informazioni a soggetti esterni all'azienda;
- Astenersi dall'utilizzare le informazioni per scopi personali o per favorire terzi estranei alla società;
- Segnalare al proprio superiore diretto o al referente per il trattamento dei dati personali eventuali omissioni, falsificazioni o negligenze nella gestione delle informazioni e della documentazione aziendale.

L'obbligo di riservatezza permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Fapim. È vietata qualsiasi comunicazione esterna delle informazioni riservate acquisite durante l'incarico. Alla conclusione del rapporto, il collaboratore è tenuto a restituire al proprio superiore gerarchico tutti i documenti e materiali contenenti informazioni confidenziali relative all'azienda.

La violazione di tale obbligo costituisce un illecito nei confronti della società, con le conseguenti responsabilità civili e penali.

4.6. Responsabilità sociale

Il sistema di valori aziendali di Fapim è profondamente radicato nel territorio, con un forte legame che alimenta la sua proiezione globale. Le radici locali forniscono slancio e motivazione per affrontare le sfide dei mercati internazionali. Tale connessione si traduce in un impegno concreto di restituzione e riconoscenza verso le persone, le famiglie e i partner che hanno contribuito al successo dell'azienda. In linea con questi principi, si collocano gli investimenti significativi nella formazione e valorizzazione del personale, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro basato sulla qualità, professionalità e genuinità delle relazioni interpersonali. La promozione di un ambiente inclusivo e rispettoso è parte integrante del nostro codice etico. L'impegno verso la comunità si manifesta anche in iniziative concrete come la partecipazione al progetto LU.ME, che riunisce le principali aziende metalmeccaniche lucchesi. Questo programma mira a sviluppare una cultura d'impresa sociale, contribuendo al benessere del territorio e coinvolgendo giovani, famiglie e la cittadinanza in iniziative che promuovono la responsabilità sociale. Il riconoscimento di "Impresa amica del Meyer" è un altro esempio di come l'azienda contribuisca al progresso sociale. La collaborazione con il centro di eccellenza Meyer di Firenze è motivo di orgoglio e segna un impegno a lungo termine, con l'obiettivo di sostenere progetti innovativi e di supporto alla comunità. Attraverso queste iniziative e altre simili, l'azienda continua a promuovere la cultura d'impresa, creando un dialogo costante con il territorio e favorendo la condivisione di valori tra l'impresa e la comunità locale.

5. Principi di business

5.1. Conformità a leggi e normative

Fapim, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei territori in cui opera, del Codice Etico e delle norme interne aziendali. Fapim si fa, quindi, portatrice del valore della legalità intesa a tutto tondo, pretendendo dal personale dipendente, dai collaboratori e dai fornitori la piena conformità alle leggi vigenti nonché alle direttive e ai regolamenti interni dell'azienda.

5.2. Qualità di prodotti e servizi Made in Italy

Fapim orienta la propria attività alla soddisfazione e tutela dei propri clienti, impegnandosi affinché i prodotti forniti e i servizi erogati siano sempre all'altezza delle migliori innovazioni esistenti ed assicurino il massimo grado di efficienza e qualità. Il concetto di "qualità" in Fapim non si limita esclusivamente ai prodotti, ma si estende all'intero sistema aziendale. L'impegno verso l'eccellenza e il miglioramento continuo si riflette in ogni ambito dell'organizzazione, dalle persone che ne fanno parte, ai processi produttivi, ai rigorosi sistemi di controllo. Fapim non si propone solo come fornitore di prodotti di alto livello, ma mette a disposizione dei propri partner un sistema di servizi integrato che comprende la qualità delle produzioni, l'avanzata tecnologia degli impianti, i costanti investimenti e la professionalità dei collaboratori. La sede principale, gli uffici e gli stabilimenti, situati ad Altopascio, nel cuore della toscana, incarnano la formula "100% Made in Italy", offrendo un controllo della qualità e dei processi produttivi difficilmente raggiungibile nelle produzioni delocalizzate. Il marchio Fapim rappresenta un'eredità di oltre duemila anni di storia, arte, cultura, e innovazione industriale che il Made in Italy porta nel mondo, garantendo ai clienti soluzioni che esprimono la massima qualità e l'eccellenza della tradizione manifatturiera italiana.

5.3. Proprietà intellettuale e beni della società

Fapim riconosce l'importanza della creazione e della protezione delle conoscenze e della proprietà intellettuale. Più in generale, la tutela della proprietà intellettuale frutto dell'attività aziendale e, per converso, il rispetto della proprietà intellettuale altrui costituiscono due aspetti distinti di uno stesso principio fondamentale che rappresenta un cardine imprescindibile per l'azione di Fapim, in quanto solo nel rispetto di entrambi l'azienda ha (ed avrà) la concreta possibilità di perseguire con fiducia il valore della costante evoluzione all'interno della propria idea di business. Fapim è cosciente che in assenza di forme di tutela della proprietà intellettuale non potrebbe esservi un costante investimento di risorse nell'evoluzione tecnica e produttiva e in conseguenza di ciò opera con decisione sia nel difendere la proprietà intellettuale (non consentendo che vi siano accessi non autorizzati alla stessa) sia nel pretendere a tutti i livelli della propria organizzazione il rispetto, in modo altrettanto deciso, della proprietà intellettuale detenuta da terze parti e non mette in campo azioni volte ad ottenerla con mezzi illegali. Infine, l'azienda tutela i beni aziendali (materiali e immateriali) adottando tutte le misure necessarie al fine di evitare perdite, furti e utilizzo non appropriato degli stessi.

5.4. Tutela della concorrenza

I principi del libero mercato e della concorrenza rientrano tra i valori fondamentali di Fapim e sono parte integrante della propria cultura aziendale. Nello svolgimento delle proprie attività, Fapim promuove la concorrenza, l'efficienza e i migliori standard di qualità dei prodotti e dei servizi offerti al mercato, nel pieno rispetto delle regole concorrenziali. La conduzione degli affari e delle attività aziendali deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza e del libero mercato, nonché delle norme vigenti in materia di tutela dei diritti di proprietà altrui.

6. Criteri di condotta e rapporti con gli stakeholder

6.1. Criteri di condotta nei rapporti con i soci e in materia contabile

6.1.1 Anticorruzione e Antiriciclaggio

L'azienda esercita la propria attività nel rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio, anticorruzione e antiterrorismo e, altresì, in ottemperanza delle disposizioni emanate in materia dalle Autorità competenti sia nazionali che internazionali. A tal fine l'azienda si impegna a evitare di realizzare operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza e si impegna costantemente a verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative ai clienti, fornitori, collaboratori esterni e agenti, al fine di verificare non solo la legittimità dell'attività da questi svolta ma, altresì, la conformità dei medesimi agli standard reputazionali richiesti dall'azienda.

Fapim rifiuta tutte le condotte che possano essere considerate elusive delle disposizioni di legge e, altresì, quelle che possano essere idonee a compromettere il corretto perseguimento dei principi delineati nel Codice Etico Aziendale, al cui rispetto sono tenuti, a vario titolo, gli organi aziendali, i dipendenti, i collaboratori esterni, i fornitori e i clienti.

Ciascun soggetto che effettui, in nome e per conto della Società, operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni (materiali o immateriali) o altre utilità deve agire sulla base di autorizzazione aziendale ed essere in grado di fornire, su richiesta dei rappresentanti dell'azienda o di loro delegati, le evidenze delle operazioni effettuate, al fine di permetterne la relativa verifica.

Tra i comportamenti che, a titolo esemplificativo e non esaustivo, possono non costituire violazione di legge ma che rappresentano una lesione del Codice Etico troviamo:

- il divieto di accettare denaro, regali o qualsiasi altra forma di beneficio/vantaggio da parte di chiunque abbia l'intenzione di instaurare relazioni con la Società e desideri ottenere indebitamente un trattamento più favorevole di quanto dovuto;
- apposizione di un veto a fornire servizi a clienti o partner senza una giustificazione che possa essere ritenuta adeguata all'interno del contesto in cui si svolge il rapporto instaurato con i soggetti di cui sopra;
- riconoscere compensi a collaboratori o partner senza che i relativi importi siano sostenuti da una adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico che questi sono chiamati a svolgere per l'azienda;

6.1.2 Controlli interni

Fapim promuove una mentalità aziendale improntata a criteri di economicità, efficienza ed efficacia nell'azione individuale e collettiva. Quindi, nell'ambito dell'operatività aziendale promuove lo sviluppo sempre più deciso di un approccio rigoroso verso i controlli, finalizzato a permettere una progressiva riduzione delle inefficienze. A tal fine Fapim promuove l'adozione e mette a disposizione dei collaboratori strumenti specifici per gestire e monitorare le attività aziendali, facilitando il monitoraggio relativo al rispetto delle normative vigenti, delle procedure interne e la protezione dei beni aziendali, finalizzati ad un'efficiente gestione dell'operatività aziendale e all'ottenimento di dati contabili e finanziari accurati e completi. Nell'ottica del continuo miglioramento dei processi aziendali e per perseguire obiettivi di efficienza ed efficacia, Fapim ha implementato da tempo un sistema avanzato di gestione integrata (ERP-Enterprise Resource Planning) che interessa i principali ambiti operativi, inclusi acquisti, produzione, magazzini, vendite, contabilità e gestione del personale. Ogni livello della struttura organizzativa è chiamato a partecipare attivamente all'implementazione, alla gestione, alla manutenzione e al miglioramento continuo del sistema ERP. Di conseguenza, tutti i dipendenti dell'azienda, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, sono tenuti a garantire il corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

6.1.3 Trasparenza delle Registrazioni Contabili

La trasparenza contabile si basa sull'accuratezza, verità e completezza dell'informazione di fondo per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, della direzione e ciascun dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano riportati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. Ogni operazione o transazione deve essere autorizzata, verificabile, legittima, congrua, coerente e registrata correttamente e tempestivamente nel sistema di contabilità aziendale, secondo i criteri stabiliti dalla legge e in conformità ai principi contabili applicabili. È vietato adottare comportamenti che possano compromettere la trasparenza e la tracciabilità delle informazioni contabili. Per ogni transazione è conservata una documentazione di supporto adeguata, al fine di agevolare la registrazione contabile, la tempestiva identificazione delle sue caratteristiche e motivazioni, nonché l'individuazione dei livelli di responsabilità e la suddivisione dei compiti. Questo approccio aziendale mira a garantire la ricostruzione accurata delle operazioni, riducendo la probabilità di errori materiali o interpretativi. I dipendenti e i collaboratori - questi ultimi nella misura in cui siano a ciò incaricati - che vengano a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti ad informare gli organismi aziendali preposti di quanto in loro conoscenza utilizzando i canali predisposti dall'azienda.

6.2. Criteri di condotta nei rapporti tra i collaboratori e la società

6.2.1 Importanza delle risorse umane

Fapim riconosce l'importanza delle risorse umane quale elemento fondamentale e imprescindibile del proprio successo e si impegna a svilupparne e valorizzarne capacità e competenze professionali, perseguendo una politica fondata sulle pari opportunità e sul merito, senza discriminazione alcuna. Fapim si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale delle persone, vietando espressamente qualsivoglia atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni o delle sue preferenze. Per contro, Fapim richiede e pretende dalle proprie risorse umane un comportamento integro, orientato all'onestà, all'equità e al rispetto reciproco.

6.2.2 Selezione del personale e sviluppo delle professionalità

La ricerca e la selezione del personale viene condotta in modo rigoroso e imparziale, basandosi esclusivamente sull'individuazione della corrispondenza tra le competenze e requisiti dei candidati e quanto richiesto dall'azienda, ponendo a guida dell'intero iter il concetto di "meritocrazia". Durante il processo di selezione, vengono raccolte e valutate unicamente le informazioni strettamente necessarie per verificare le competenze e le caratteristiche professionali richieste dall'azienda, nel pieno rispetto della riservatezza e della normativa sulla privacy. All'atto dell'assunzione e nel periodo iniziale di inserimento ciascun collaboratore riceve informazioni dettagliate riguardo alle norme che regolano il rapporto di lavoro, alle procedure di prevenzione in materia di sicurezza e salute sul lavoro, alle politiche aziendali e ai principi del presente Codice Etico, con l'obiettivo di garantire una rapida comprensione e favorire un'integrazione efficace nella vita e cultura aziendale. Fapim considera la valorizzazione delle risorse umane un obiettivo primario, promuovendo la formazione continua e la crescita professionale dei propri dipendenti, incoraggiandoli a sviluppare e potenziare le proprie competenze e capacità professionali.

6.2.3 Rapporto con i dipendenti

L'azienda assume il personale con contratti di lavoro conformi alla normativa vigente nel luogo di assunzione, garantendo il pieno rispetto delle disposizioni legali e contrattuali applicabili. Ogni forma di lavoro irregolare è ritenuta inammissibile e fermamente contrastata dall'azienda. Il rapporto di lavoro instaurato tra l'azienda e il dipendente si formalizza attraverso un contratto individuale redatto nella forma stabilita dalla legge. In tale contratto tutte le condizioni economiche, normative e le eventuali clausole specifiche sono riportate per iscritto in modo chiaro e trasparente, anche mediante esplicito richiamo alle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), secondo quanto disciplinato dal D. Lgs. 152/1997 (come modificato dal D. Lgs n. 104/2022 e successive modifiche ed integrazioni). Fapim ritiene, infatti, di primaria importanza improntare il rapporto di lavoro, fin dal momento della sua instaurazione, su principi di consapevolezza e trasparenza. Dal momento dell'istaurazione e fino alla relativa conclusione, Fapim assicura che il rapporto di lavoro instaurato con ognuno dei suoi collaboratori si svolga nella totale conformità alle disposizioni di legge e di CCNL. L'azienda si fa, inoltre, promotrice di un ambiente di lavoro rispettoso della dignità e dei diritti dei lavoratori, assicurando che ogni dipendente operi in un contesto di piena legalità.

6.2.4 Rispetto delle regole aziendali

Fapim richiede il rispetto rigoroso delle regole aziendali e delle disposizioni contenute nel Regolamento Aziendale Interno, che costituisce un riferimento fondamentale per il corretto svolgimento delle attività e la tutela del contesto lavorativo. Infatti, le regole di condotta contenute nel Regolamento Aziendale Interno, alle quali tutto il personale è chiamato a conformarsi, rappresentano uno strumento volto a garantire non solo il corretto svolgimento della vita lavorativa all'interno dell'azienda ma, altresì, a permettere che l'attività di ciascuno possa essere improntata a criteri di tutela e rispetto reciproco. Per qualsiasi dettaglio aggiuntivo riguardante i punti sopra elencati e altre normative interne applicabili, si rimanda al Regolamento Aziendale, che rappresenta la guida di riferimento per tutti gli aspetti del rapporto lavorativo tra azienda e dipendenti.

6.2.5 Conflitto di interessi

I Soggetti Destinatari del Codice devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse della Società. In conseguenza di ciò, questi devono evitare il realizzarsi di situazioni di conflitto di interesse, ovvero l'insorgere di una contrapposizione tra l'interesse aziendale, da perseguirsi mediante lo svolgimento delle proprie mansioni, con interessi personali e/o familiari.

Proprio perché in tutti i casi in cui vengano a crearsi situazioni di questo tipo l'operato del dipendente potrebbe essere (o anche soltanto apparire) influenzato sul piano dell'indipendenza di giudizio e di scelta è necessario che i Soggetti Destinatari del Codice che si vengano a trovare in questa situazione provvedano a segnalare tempestivamente e per iscritto al proprio superiore e alla direzione aziendale. L'obbligo di tempestiva segnalazione di cui sopra è da intendersi esteso anche a tutte quelle situazioni in cui il conflitto di interesse è da ritenersi anche solo potenziale. Infine, a titolo esemplificativo e non esaustivo sono da considerarsi vietate, in quanto espressione di una situazione di conflitto di interessi, tutte le condotte che implicano l'uso del patrimonio, delle informazioni aziendali o della propria posizione in azienda per svolgere qualsivoglia attività che non rientri tra gli scopi precipui dell'azienda, della sua mission e della sua vision.

6.2.6 Spese di rappresentanza, regali, omaggi e benefici

Le spese sostenute per motivi aziendali quali pasti, spese di viaggio e intrattenimenti offerti a terzi devono essere di valore equo, ragionevole e giustificate da reali necessità commerciali. Tali spese devono essere sempre effettuate in conformità con le leggi vigenti e con le politiche aziendali adottate da Fapim in materia. È inoltre assolutamente vietato offrire o accettare regali, omaggi o benefici che possano essere interpretati come eccessivi rispetto alle normali pratiche di cortesia o che abbiano l'intento di influenzare in modo illecito le decisioni aziendali o ottenere trattamenti di favore in relazione alle attività della Società. Nel caso in cui un dipendente o collaboratore riceva regali, omaggi o benefici di valore non modico o nel caso venga sollecitato a erogare simili regali o benefici è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio superiore diretto o alla direzione aziendale, al fine di garantire la trasparenza e il rispetto delle normative interne. L'azienda si impegna a gestire ogni segnalazione in materia appropriata, coordinandosi con gli organi amministrativi competenti per l'adozione di eventuali provvedimenti in linea con la politica etica e di compliance aziendale. Questo approccio garantisce che tutte le attività siano condotte con integrità e nel pieno rispetto degli standard legali ed etici, tutelando così la reputazione e la fiducia nella Società.

6.2.7 Beni Aziendali

Ciascun destinatario è responsabile della salvaguardia e della custodia dei beni aziendali, sia materiali che immateriali, affidati per l'espletamento delle proprie attività e ne garantisce l'utilizzo conforme agli obiettivi aziendali.

In particolare, ciascun dipendente è tenuto a:

- utilizzare con moderazione i beni che gli sono affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano causare un danno, ridurre l'efficienza o che siano in contrasto con l'interesse dell'Azienda;
- ottenere le autorizzazioni necessarie qualora si volesse utilizzare un bene fuori dall'ambito aziendale.

Devono essere adottate tutte le misure necessarie contro i furti, i danneggiamenti ed il cattivo uso dei beni della Società.

6.2.8 Sistemi informatici

Le risorse informatiche e telematiche sono uno strumento fondamentale per l'esercizio efficiente e competitivo dell'impresa. Tutte le informazioni che risiedono nei sistemi informatici e telematici aziendali, posta elettronica inclusa, sono di proprietà di Fapim e vanno usati esclusivamente per lo svolgimento di attività aziendali, con le modalità e nei limiti indicati dalla Società, evitando ogni uso che abbia per finalità la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e di informazioni a fini diversi dall'attività dell'azienda. Tutte le informazioni elettroniche delicate, confidenziali e/o riservate devono essere protette nel pieno rispetto del regolamento e dei protocolli adottati dall'azienda in materia di corretta gestione e sicurezza delle risorse informatiche. L'utilizzo del computer e dei mezzi di comunicazione deve essere in linea con le policy aziendali e deve avvenire nel rispetto della normativa sulla privacy e delle disposizioni di legge poste a tutela del diritto d'autore, della proprietà intellettuale, di marchi, brevetti e segreti industriali. Le risorse informatiche di Fapim non devono essere adoperate per scopi illegali, per recare disturbo, né essere utilizzate in modo offensivo per altri. È vietato l'uso di qualsiasi programma informatico o telematico sul quale siano detenuti diritti d'autore da parte di terzi e che non sia stato previamente oggetto di rilascio di licenza a favore della società. Al fine di prevenire il compimento da parte di dipendenti o dei membri degli organismi aziendali di reati che possano avere delle ripercussioni anche gravi sull'azienda (sanzioni amministrative, conseguenze reputazionali negative ecc.) e, quindi, per la tutela della Società e del suo patrimonio, l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici potrebbe essere soggetto a monitoraggi e verifiche da parte della stessa. In ogni caso, tale attività verrà svolta dall'azienda entro i limiti e nel pieno rispetto delle disposizioni di legge.

6.3 Criteri di condotta nei rapporti con i clienti

Nelle interazioni con clienti ciascun collaboratore agisce come rappresentante di Fapim. L'impegno verso il cliente è perseguito con competenza, professionalità, cortesia, trasparenza, correttezza e imparzialità consapevoli dell'importanza di garantire la soddisfazione delle aspettative e consolidare la fiducia nell'azienda, ed improntato al rispetto della legalità e della riservatezza delle informazioni acquisite. L'eccellenza dei prodotti e servizi offerti, insieme alla prontezza e qualità delle risposte richieste, costituiscono i tratti distintivi del rapporto con la clientela. Ogni relazione deve essere condotta nel rispetto delle leggi, con trasparenza e indipendenza, evitando di instaurare rapporti con soggetti implicati in attività illecite e/o con terzi che esercitino attività dannose per l'ambiente, la salute, la sicurezza e/o indifferenti ai diritti della persona.

6.4 Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori

Le relazioni commerciali con i fornitori si basano sui principi di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza evitando situazioni che possano generare benefici personali o conflitti di interesse e sono oggetto di costante e attento monitoraggio da parte della Società. La selezione dei fornitori è tesa alla costruzione di rapporti duraturi basati sulla tutela dei principi e dei contenuti del Codice e sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo dei prodotti e dei servizi offerti, nonché della capacità di fornire e garantire tempestivamente servizi e prodotti di livello adeguato alle esigenze della Società. In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad un altro in ragione di rapporti o vantaggi personali diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

Nei rapporti di approvvigionamento e fornitura di beni le figure incaricate sono tenute a seguire le seguenti disposizioni:

- collaborare con i fornitori per soddisfare le esigenze del cliente in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- adottare un sistema di valutazione dei fornitori che sia equo e trasparente nelle modalità di selezione;
- rispettare e far rispettare le condizioni contrattuali stabilite;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, seguendo le buone pratiche commerciali;
- segnalare al proprio superiore gerarchico, ove necessario, eventuali violazioni del Codice.

I fornitori di macchinari e attrezzature dovranno essere selezionati anche sulla base della rispondenza delle forniture al rispetto delle normative in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Prima dell'affidamento a terzi di attività da svolgersi all'interno della Società o di aree delle quali abbia la disponibilità, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, viene verificata l'idoneità tecnico professionale del terzo, dando quindi seguito agli specifici obblighi di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Fapim si impegna a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori che impieghino lavoro minorile o manodopera irregolare.

6.5 Criteri di condotta nei rapporti con la concorrenza

Fapim condivide il valore della concorrenza leale, astenendosi da comportamenti in contrasto con le disposizioni comunitarie o nazionali a tutela della libera concorrenza, ingannevoli, collusivi, di abuso di posizione dominante nonché da ogni forma di concorrenza sleale. È fatto divieto ai Destinatari di impiegare mezzi illeciti per acquistare segreti commerciali o altre informazioni riservate di concorrenti, di attuare pratiche illegali e spionaggio industriale.

6.6 Criteri di condotta nei rapporti con la PA, enti, associazioni e organizzazioni politiche e sindacali

I rapporti con le Istituzioni, la Pubblica Amministrazione, gli Enti, le Associazioni e le Organizzazioni politiche e sindacali rispecchiano i principi di correttezza, imparzialità e indipendenza. Pur nel rispetto delle prerogative riconosciute all'attività politica, come sancite dalla Costituzione e dalla normativa vigente, l'azienda garantisce una chiara separazione tra l'attività lavorativa, svolta in ambito aziendale, e impegno politico, che deve essere esercitato esclusivamente al di fuori del contesto aziendale. In particolare, Fapim non eroga contributi, né diretti né indiretti, a partiti, movimenti, comitati o organizzazioni politiche né ai loro rappresentanti. Di conseguenza, l'azienda non potrà in alcun caso essere coinvolta, direttamente o indirettamente, in questioni politiche derivanti da attività svolte a titolo personale da un Destinatario del Codice Etico. Fapim riconosce e rispetta i diritti dei rappresentanti sindacali dei lavoratori, secondo quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicato, e si impegna a non sostenere associazioni diverse da quelle autorizzate a rappresentare la controparte datoriale a livello collettivo.

6.7 Criteri di condotta nei rapporti con la stampa ed i mezzi di comunicazione

I rapporti con gli organi di stampa e i mezzi di comunicazione di massa devono essere gestiti esclusivamente dalle funzioni aziendali appositamente designate e autorizzate. Tali attività devono essere condotte nel rispetto dei principi di chiarezza, correttezza, trasparenza e disponibilità. Dipendenti e collaboratori non sono autorizzati a fornire informazioni ai mezzi di comunicazione senza una specifica e preventiva autorizzazione da parte delle funzioni aziendali competenti.

La Società si impegna a contrastare e prevenire ogni forma di disinformazione o diffusione di notizie non accurate, incomplete o non veritiere riguardanti le proprie attività. A tal fine, adotta tutte le misure necessarie per tutelare la propria immagine e reputazione, garantendo la correttezza e l'affidabilità delle informazioni comunicate. Nell'utilizzo dei social media, i dipendenti della Società devono agire con buon senso e responsabilità, mantenendo un comportamento rispettoso nell'esprimere opinioni e idee. Ogni dipendente è personalmente responsabile dei contenuti che pubblica online.

7. Vigilanza sul codice etico

L'organo amministrativo della Società riveste il ruolo di garante del Codice Etico e si impegna a promuovere la diffusione, la corretta applicazione e l'aggiornamento continuo, in linea con l'evoluzione normativa e con i principi aziendali. A tal fine, si occupa di:

- **Promozione e diffusione del Codice Etico:** assicurare una comunicazione chiara e incisiva del Codice a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti e a tutti i soggetti esterni che intrattengono rapporti con la Società.
- **Implementazioni e aggiornamento:** vigilare sull'applicazione e l'interpretazione delle normative incluse nel Codice Etico, adeguandole costantemente per riflettere i cambiamenti nel contesto legislativo e operativo della Società.
- **Gestione delle segnalazioni:** eventuali violazioni, sospette o effettive, delle disposizioni del Codice Etico devono essere segnalate attraverso il canale whistleblowing adottato dall'azienda, che garantisce riservatezza e anonimato, in conformità alle normative vigenti. I responsabili aziendali, nell'ambito delle rispettive aree di competenza, svolgono un ruolo fondamentale nella vigilanza e promozione dei principi del Codice Etico. Essi devono:
- **Supportare l'adozione del Codice:** promuovere il rispetto dei principi etici e comportamentali da parte dei team sotto la propria supervisione.
- **Facilitare l'accesso ai canali di segnalazione:** assicurare che i dipendenti siano informati sull'esistenza della procedura whistleblowing e su come utilizzarla.
- **Collaborare con le funzioni competenti:** lavorare con l'organo amministrativo e l'Ufficio Risorse Umane per analizzare e gestire eventuali segnalazioni nel rispetto delle normative.

8. Segnalazione di una violazione

La società adotta le misure necessarie per facilitare la segnalazione tempestiva di eventuali violazioni del Codice Etico, garantendo trasparenza e protezione dei segnalanti.

8.1 Obbligo di segnalazione

Tutti i dipendenti, collaboratori e terze parti che intrattengono rapporti con la Società hanno l'obbligo di segnalare qualsiasi comportamento o fatto non conforme al Codice Etico, di cui siano venuti a conoscenza direttamente o tramite terzi.

Le segnalazioni devono essere:

- **Circostanziate:** basate su fatti precisi e concordanti, tali da consentire una verifica accurata.
- **Dettagliate:** devono includere una descrizione completa degli eventi, con informazioni su date, luoghi, persone coinvolte e qualsiasi altro elemento utile.

Segnalazioni generiche, anonime o prive di elementi verificabili potrebbero non essere prese in considerazione, salvo che riguardino condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa applicabile.

Al fine di garantire il rispetto dei principi e dei valori contenuti nel presente Codice Etico, è possibile segnalare eventuali comportamenti non conformi utilizzando l'apposito modulo disponibile al seguente link:

<https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?subpage=design&FormId=ok8eEwsG-UCPG0tussm3JO4hKTuExMVGi-4QUC7C9x5UMEJFVFgxQk1BWlhFQTMxTTM4R1IZQjJNTy4u>

Le segnalazioni, da compilare con le informazioni richieste, saranno trattate con la massima riservatezza e gestite dalle funzioni competenti, nel rispetto delle normative vigenti e dei diritti delle persone coinvolte.

8.2 Garanzie per il segnalante

La Società assicura la massima riservatezza sull'identità del segnalante e sul contenuto della segnalazione durante tutte le fasi del processo, salvo diversa disposizione di legge. È vietato adottare qualsiasi atto di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi segnala in buona fede eventuali violazioni. Segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave, finalizzate a danneggiare la Società, i suoi dipendenti o altri soggetti, saranno perseguite con azioni legali e disciplinari.

8.3 Gestione delle segnalazioni

Le segnalazioni saranno analizzate con imparzialità, valutando la fondatezza e la gravità dei fatti. Le indagini saranno condotte nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili. Le violazioni accertate del Codice Etico saranno sanzionate in modo proporzionale alla gravità dell'illecito, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale o lavorativo nei casi più gravi.

8.5 Responsabilità dei dirigenti

Dirigenti e i supervisori devono adottare tutte le misure necessarie per prevenire comportamenti non conformi al Codice Etico da parte dei dipendenti sotto la loro responsabilità. In caso di omissione, potranno essere ritenuti responsabili delle infrazioni al pari dei soggetti che le abbiano commesse.

9. Valore contrattuale del Codice

Il rispetto del presente Codice Etico, considerato nella sua totalità e unitamente alle specifiche procedure attuative approvate dalla Società, rappresenta un elemento fondamentale e vincolante per tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione. Tale rispetto costituisce un obbligo contrattuale per dipendenti, collaboratori e qualsiasi altra parte che intrattiene rapporti con la Società. Ogni destinatario del Codice, indipendentemente dal ruolo ricoperto o dal tipo di rapporto instaurato con la Società, è tenuto a conoscere e osservare scrupolosamente i principi e le norme in esso contenuti, conformandosi agli standard etici e comportamentali richiesti.

9.1 Violazione del Codice Etico

La violazione delle disposizioni del Codice Etico costituisce un inadempimento degli obblighi contrattuali. Ogni violazione del codice verrà valutata singolarmente al fine di determinare quale debba essere la risposta aziendale più adeguata.

In funzione dell'istruttoria svolta e delle responsabilità accertate, la Società si riserva il diritto di utilizzare tutti gli strumenti previsti dalle disposizioni di legge e di CCNL per sanzionare i Soggetti Destinatari ritenuti responsabili di violazioni del Codice Etico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo la violazione del Codice Etico potrà portare a:

- L'esercizio del potere disciplinare con emanazione dei provvedimenti stabiliti dal CCNL applicato;

- La risoluzione dei contratti con collaboratori, fornitori o altri soggetti terzi;
- La richiesta di risarcimento per eventuali danni patrimoniali o reputazionali subiti dalla Società (in conseguenza delle violazioni accertate).

9.2 Responsabilità Civile e Penale

Le conseguenze delle violazioni del Codice Etico non si esauriscono nell'ambito del rapporto contrattuale. I destinatari del Codice che attuano comportamenti non conformi possono essere chiamati a rispondere delle proprie azioni anche sul piano civile e penale, in conformità alle disposizioni normative applicabili. La Società si riserva il diritto di collaborare con le autorità competenti per tutelare i propri interessi e garantire il rispetto della legge.

9.3 Impegno della Società

La Società si impegna a monitorare l'applicazione del Codice Etico e a intervenire tempestivamente in caso di accertate irregolarità, promuovendo un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa operare nel rispetto dei principi etici e delle normative. È inoltre garantita la massima trasparenza nell'applicazione di eventuali misure disciplinari, assicurando che esse siano proporzionali alla gravità della violazione e coerenti con le norme e i regolamenti in vigore.

fapim[®]

Fapim S.p.A.
Via delle Cerbaie, 114
55011 Altopascio (LU) Italy
T +39 0583 2601 F +39 0583 25291
www.fapim.it info@fapim.it
Cod.Fisc. e Part.I.V.A. 02224030466

 Made in Italy