

Codice Etico

Indice

Visione (pag. 3)

Articolo 1 denominazione (pag. 4)

Articolo 2 finalità (pag. 5)

Articolo 3 principi etici generali (pag. 6)

Articolo 4 rapporti interni (pag. 8)

Articolo 5 conflitti di interesse (pag. 15)

Articolo 6 utilizzo del patrimonio aziendale e dei sistemi
informatici (pag. 16)

Articolo 7 rapporti esterni (pag. 17)

Articolo 8 tutela della concorrenza leale (pag. 22)

Articolo 9 pubblicità ed aggiornamento del codice etico (pag.
23)

Articolo 10 norme comuni e rinvio alla legge vigente (pag.24)



Visione

Perchè un codice etico?

L'etica rappresenta l'insieme dei comportamenti di un soggetto. Anche le persone giuridiche possono ispirare i propri comportamenti seguendo dei principi che vanno oltre il mero rispetto delle normative vigenti.

Ogni azienda quando decide di operare in un determinato territorio il primo contratto che assume è il contratto sociale tra l'azienda e il territorio in cui opera.

Senza scadere nella retorica, la nostra convinzione è perseguire una logica di lungo periodo, pertanto, le nostre azioni sono proiettate in un arco di tempo lungo, inseguendo quindi logiche costruttive e non meramente speculative.

Una visione di lungo periodo, consente di condizionare seriamente i singoli comportamenti. Solo con la somma dei singoli comportamenti si può realmente affermare di agire secondo un'etica.

E' altrettanto necessario, però, influenzare e favorire i comportamenti positivi degli altri attori presenti in un determinato territorio.

L'efficacia di un procedimento o codice di autoregolamentazione, deriva dal rispetto delle singole

norme che lo compongono da parte di tutti i soggetti di una determinata comunità.

E', quindi, necessario, condividere i principi posti a fondamento del codice etico al fine di evitare che risultino lettera morta.

Per questa ragione è nostra ferma intenzione diffondere e condividere tale codice con ogni soggetto ed ente che opera o abbia rapporti di qualsiasi tipo con le società del gruppo.



Articolo 1 denominazione

Il Codice Etico è la carta fondamentale dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico – sociale di ogni componente dell'organizzazione aziendale della società ABMaxwell s.r.l.



Articolo 2 finalità

L'azienda consapevole della responsabilità sociale di ogni individuo ed ente giuridico ha nel contesto in cui opera assume il presente codice etico al fine di mettere in atto comportamenti positivi sia nei rapporti interni che nei rapporti esterni.

Il codice ha la finalità di definire ed esplicitare i valori ed i principi etici generali, nonché individuare condotte positive anche in omaggio a quanto previsto a livello europeo in tema di bilancio di sostenibilità, fondato sui principi ESG (Environmental, Social e Governance).

L'Unione europea nel Libro verde della Commissione (2001) definisce il Bilancio di Sostenibilità come: "L'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

L'azienda persegue in primo luogo l'obiettivo di mettere in pratica su base volontaria la creazione di valore e quindi di un proprio "Bilancio Sociale" inteso come l'esito di un processo con cui rendere conto alla comunità delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impiego di risorse in un dato periodo, in modo da consentire ai diversi interlocutori di conoscere e formulare un proprio giudizio su come la nostra

azienda persegue i propri obiettivi.

In particolare ciò che si intende evitare sono comportamenti irresponsabili o abusi da parte di coloro che operano in nome e per conto dell'azienda o comunque coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda e cioè clienti, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda.

I suoi destinatari sono chiamati al rigoroso ed integrale rispetto dei valori e principi in esso contenuti e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine della suddetta azienda, nonché l'integrità del suo patrimonio economico, sociale ed umano.



Articolo 3 principi etici generali

I valori sociali che l'azienda intende perseguire trovano il loro fondamento anche nella costituzione italiana che analogamente a quanto previsto dalle costituzioni di altri paesi europei ha introdotto il concetto di ambiente e precisamente:

Articolo 9: "La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica. Tutela il paesaggio e il patrimonio storico e artistico della Nazione. Tutela l'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni. La legge dello stato disciplina i modi e le forme di tutela degli animali".

Articolo 41: "L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, alla salute, all'ambiente. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali".

Inoltre la società intende offrire il proprio contributo per il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Unione Europea per il 2050.

Al fine di dare concreta applicazione ai principi etici generali sopra esposti, viste le nostre competenze, è nostra intenzione offrire il nostro contributo a contrastare il fenomeno della c.d. "povertà energetica".



Articolo 3.1 contrasto alla povertà energetica

La definizione di povertà energetica è data dalla raccomandazione Ue 2020/1563 e precisamente: " Per <> s'intende la condizione delle famiglie che non sono in grado di accedere ai servizi energetici essenziali. Considerato che nel 2018 quasi 34 milioni di europei non hanno potuto permettersi di riscaldare adeguatamente le loro abitazioni, la povertà energetica rappresenta per l'Ue una grande sfida.

Proseguendo la medesima raccomandazione:

"Il pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato congiuntamente dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017, annovera l'energia tra i servizi essenziali ai quali ogni persona ha il diritto di accedere. Per le persone in stato di bisogno dev'essere disponibile un sostegno per l'accesso a tali servizi"

La combinazione di più fattori: aumento del costo energetico, scarsa efficienza energetica degli edifici, l'aumento dei dispositivi elettronici, possono portare ad una povertà energetica.

La povertà energetica determina come effetto indiretto la limitazione dell'autodeterminazione del singolo individuo,

libertà costituzionalmente garantita.

Ne consegue che la tutela della persona e della protezione della sua salute, possono dipendere anche da un corretto utilizzo delle risorse energetiche.

Il contrasto alla povertà energetica si combatte su più fronti ed in particolare attraverso:

una conoscenza della fonti energetiche e della sua produzione, pertanto è necessario favorire la divulgazione di una cultura sul punto;

una buona cultura delle fonti energetiche porta ad un utilizzo consapevole delle risorse energetiche;

l'utilizzo consapevole favorisce la distribuzione in modo equo ed efficiente delle risorse energetiche.



Articolo 4 rapporti interni

4.1 risorse umane

La gestione delle risorse umane assume un valore centrale nello svolgimento del nostro lavoro.

Le risorse umane che immaginiamo si fondano su un modello di leadership orizzontale e non verticale.

Crediamo fermamente che occorre rendere parte integrante dell'organizzazione la persona che lavora con noi, rendendola autonoma nei processi che caratterizzano ogni nostro servizio. Il nostro scopo primario non è imporre un compito, ma, tramite il coinvolgimento nel processo decisionale, ispirare dei comportamenti utili al raggiungimento dell'obiettivo, senza dimenticare una formazione adeguata.

L'obiettivo aziendale è prima di tutto condiviso a tutti i livelli, solo con una visione condivisa si possono ottenere le azioni necessarie per raggiungere lo scopo prefissato.

Lo scopo è cercare di fare in modo che ogni collaboratore agisca come leader di un determinato compito.

Fatte queste premesse il primo valore che si intende perseguire nella gestione delle risorse umane è cercare di preservare la relazione tra collaboratori e azienda. Puntiamo ad una relazione duratura nel tempo ed essendo tale

soggetta a continui mutamenti.

Ancillare a questo obiettivo è lo sviluppo di un dialogo fra tutti i livelli operativi. Il dialogo che intendiamo instaurare ogni giorno si fonda sulla combinazione di due elementi: "Informazione" e "Formazione".

"Informazione" intesa come diritto-dovere di condividere informazioni sul proprio operato, "Formazione" inteso come dovere di ascolto e scambio di esperienze. In altri termini, è interesse dell'azienda favorire il c.d. mutual mentoring dove chi ha meno esperienza apprende da chi ha più esperienza e viceversa, evitando la delegittimazione dei colleghi ma, favorendo l'incoraggiamento reciproco e lo scambio di informazioni e competenze.

Solo favorendo un sano dialogo intergenerazionale assicuriamo all'azienda il necessario cambiamento e quindi la comprensione delle nuove esigenze richieste dai tempi.

Quale effetto indiretto e positivo di queste buone pratiche è quello di ottenere una sempre e più forte identificazione del singolo con l'azienda in cui opera.

Volendo sintetizzare in parole chiavi quanto sopra indicato il rispetto, l'equità e la coesione fra le persone comporta che esse siano orgogliose del posto in cui lavorano, solo con persone orgogliose del luogo in cui lavorano si ha una vera credibilità aziendale.



4.2 doveri dell'azienda

L'azienda tutela e promuove:

i) il valore e lo sviluppo delle risorse umane, attraverso:

lo sviluppo delle singole persone e dei professionisti sulla base di criteri di merito il tutto nel rispetto delle singole individualità;

la crescita di soft skills del singolo collaboratore, ed il coinvolgimento di tutti i collaboratori nel processo decisionale circa le strategie aziendali;

lo sviluppo di hard skills promuovendo lo sviluppo e la crescita di competenze tecniche funzionali alla specializzazione di ogni singolo collaboratore

ii) un corretto bilanciamento tra vita lavorativa e privata (work life balance), attraverso:

lo sviluppo di strumenti anche tecnologici che consentono una migliore gestione del tempo dei singoli compiti;

il diritto alla disconnessione, al fine di tutelare l'integrità psicofisica ed evitare patologie da tecnostress;

la promozione del diritto alla genitorialità dei singoli collaboratori;

la censura di un monitoraggio sistematico e pervasivo dell'attività compiuta dal dipendente tramite dispositivi di controllo informatico;

l'utilizzo di location lavorative con aree di relax e socialità;

l'organizzazione di team building;

la creazione di un ambiente di lavoro, secondo i più elevati standard di ecosostenibilità e salubrità;

la periodica analisi anche attraverso professionisti esterni del clima organizzativo e delle politiche adottate in tema di risorse umane.

Infine, non è tollerata anche nei confronti delle persone giuridiche ed enti che hanno a che fare con l'azienda, alcuna forma di lavoro irregolare, intendendosi, qualsivoglia tipologia di utilizzo di prestazioni lavorative non dedotta in un assetto contrattuale e normativo.



4.3 selezione del personale

La selezione del personale deve puntare alla ricerca continua di nuovi talenti puntando sul costruire relazioni durature con le persone di valore, ogni persona di valore, infatti, può generare un apporto positivo all'interno dell'azienda.

La selezione del personale deve essere caratterizzata dall'offrire ai candidati non solo una retribuzione adeguata e dignitosa, ma anche da trasparenza sulle reali opportunità di carriera, su una buona qualità del clima interno e dalla garanzia della parità di genere. Dall'altra parte l'azienda oltre alle competenze richieste richiede l'adesione e condivisione dei valori aziendali.

La selezione e l'assunzione del personale deve avvenire nel rigoroso rispetto delle normative vigenti ed essere ispirata a criteri di trasparenza, nella valutazione dei requisiti di competenza e professionalità, di capacità e potenzialità individuale. Le pratiche di assunzione, non devono essere in alcun modo influenzate da offerte o promesse di somme di denaro, beni, benefici, facilitazioni o prestazioni di ogni genere.

È proibita ogni forma di molestia psicologica, fisica, sessuale. Ogni individuo deve essere trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitando illeciti condizionamenti, disagi, comportamenti offensivi o di emarginazione all'interno dell'ambiente di lavoro, nonchè deve essere garantito il rispetto della privacy del collaboratore sulla base delle normative vigenti.



4.4 doveri dei collaboratori

Fermo quanto previsto dalle normative vigenti in tema del diritto di lavoro ed il rispetto delle singole responsabilità e competenze, il collaboratore deve svolgere il proprio compito con la diligenza professionale richiesta per la singola attività. E' richiesto il rispetto della procedura eventualmente prevista per lo svolgimento delle attività individuata dall'azienda, astenendosi dal compiere atti o fatti idonei a pregiudicare lo svolgimento del lavoro degli altri collaboratori coinvolti nella fase successiva e/o precedente.

Nello svolgimento delle proprie funzioni ciascun collaboratore deve mantenere una condotta ispirata all'integrità morale e alla trasparenza, nonché ai valori di onestà e buona fede.

Tutte le attività professionali svolte dai singoli collaboratori in proprio e sotto la propria responsabilità possono essere effettuate purché non idonee ad arrecare un danno d'immagine ed idonee a sviare la clientela dell'azienda.

L'azienda al fine di favorire la crescita professionale di ogni individuo censura l'adesione forzata a stringenti accordi di non concorrenza, ma, si limita a favorire una politica di disclosure delle singole attività in proprio, al fine di valutare in accordo fra azienda e collaboratore le singole attività che potrebbero rivelarsi inopportune.



4.4.1 obbligo di riservatezza interno

Per “Informazioni Riservate” si intendono tutte le informazioni acquisite dal collaboratore, in particolare informazioni inerenti la clientela e il know how di proprietà dell’ azienda, che non siano di pubblico dominio, a patto che tali informazioni siano indicate quali confidenziali al momento della comunicazione da parte della medesima azienda.

Le Informazioni Riservate potranno essere acquisite in qualsiasi forma (orale, scritta, grafica, dimostrativa, a macchina o con modello d'esempio), senza alcuna limitazione.

In nessun caso potranno essere considerate Riservate le informazioni che:

siano di dominio pubblico o diventino tali per atto o comportamento non vietato a collaboratore;

erano conosciute e/o possa essere dimostrato che erano conosciute dal collaboratore al momento della trasmissione;

siano state trasmesse al collaboratore ed espressamente qualificate come Non Riservate;

siano state sviluppate indipendentemente dal collaboratore senza utilizzare le Informazioni Riservate;

vengono rivelate al collaboratore da un soggetto diverso dall’azienda.



4.5 tutela della salute e sicurezza sul lavoro

L'azienda promuove sia al suo interno che all'esterno le condotte volte a tutelare la sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro adottando la tecnologia e strumenti necessari per favorire standard qualitativi anche superiori e maggiori a quanto previsto dalle normative di riferimento.

L'azienda tutela nell'ambiente di lavoro, altresì, la salute psicologica del singolo collaboratore, promuovendo attività e comportamenti per proteggere la salute mentale.



Articolo 5 conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività all'interno il collaboratore deve evitare conflitti di interesse. Il collaboratore dovrà inoltre astenersi dal prendere qualunque decisione in posizione di conflitto di interessi.

In presenza di un conflitto di interessi vi è un obbligo di informazione dell'interesse in conflitto.



Articolo 6 utilizzo del patrimonio aziendale e dei sistemi informatici

Ogni Collaboratore è responsabile della protezione del patrimonio aziendale posto sotto il suo controllo diretto.

Tutti devono prestare attenzione alle procedure di sicurezza e vigilare sulle situazioni che potrebbero portare a perdita, furto o cattivo uso del patrimonio aziendale.

L'azienda sancisce il divieto assoluto in capo ai collaboratori di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in uno dei suddetti sistemi.



Articolo 7 rapporti esterni

7.1 fornitori

Il rapporto con fornitori, collaboratori e consulenti è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio.

Il criterio di scelta dei fornitori deve essere ispirato da criteri in linea con gli standard normativi quale l'offerta economicamente più vantaggiosa per i committenti.

L'azienda deve concedere ad ogni fornitore pari opportunità e imparzialità.

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa legalità, competenze, competitività, qualità, correttezza, rispettabilità, reputazione e prezzo.

In particolare i collaboratori devono:

osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i fornitori, verificando che questi ultimi siano in possesso dei requisiti di affidabilità e onorabilità idonei;

adottare nella selezione delle eventuali aziende fornitrici, in possesso dei requisiti richiesti, criteri di valutazione oggettivi

e trasparenti, non precludendo a nessuna che sia in possesso dei requisiti richiesti di partecipare alla stipula di offerte;

ottenere la collaborazione dei fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei committenti in termini di qualità, costo e tempi di consegna;

ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i fornitori.

I fornitori non devono essere implicati in attività illecite e devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto delle leggi vigenti..

I fornitori devono astenersi da offrire beni o servizi, in particolare sotto forma di regali, a collaboratori dell'azienda che eccedano le normali pratiche di cortesia e vieta ai propri dipendenti di offrire beni o servizi a personale di altre società o enti per ottenere informazioni riservate o benefici diretti o indiretti rilevanti, per sé o per l'azienda.

In caso di violazione dei principi di legalità, sicurezza sul luogo di lavoro, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona la società è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino alla risoluzione del rapporto con il fornitore.



7.2 clienti

i rapporti con i clienti siano improntati alla piena trasparenza e correttezza, al rispetto della

legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare l'azienda.

Nell'ambito dei rapporti commerciali è fatto divieto di tenere condotte che possano ledere la fiducia dei consumatori, recando al contempo pregiudizio alla trasparenza e sicurezza del mercato.



7.3 riservatezza verso l'esterno.

ogni membro interno della società ha il dovere di mantenere la massima riservatezza su tutte le informazioni che ha acquisito in merito agli affari del cliente nel corso del rapporto professionale, e non deve divulgare tali informazioni in alcun modo senza il consenso del cliente, a meno che non sia richiesto per legge o perché sussiste un obbligo professionale di divulgazione.

Devono essere adottate tutte le misure necessarie per salvaguardare la riservatezza delle informazioni sui clienti.

Le informazioni riservate riguardanti l'attività e gli affari di un cliente non possono essere utilizzate per scopi al di fuori dell'ambito dei servizi professionali resi.



7.4 rapporti con la pubblica amministrazione

Ogni collaboratore deve interfacciarsi con la pubblica amministrazione nel rispetto delle normative vigenti instaurando un rapporto professionale e di collaborazione.

Ogni comunicazione deve essere condivisa e resa nota all'azienda.

L'assunzione di impegni con la Pubblica Amministrazione è riservata esclusivamente alle persone preposte ed autorizzate.

Particolare attenzione deve essere nelle operazioni relative a:

- autorizzazioni;
- concessioni;
- licenze;
- rapporti con l'Agenzia delle Entrate,
- rapporti con autorità giudiziarie civili, amministrative e penali;
- rapporti con enti preposti alla prevenzione degli infortuni e sicurezza sui luoghi di lavoro;

- rapporti con enti preposti alla tutela ambientale.

A tal fine i rapporti e le operazioni con gli enti o soggetti sopra richiamati e la correlata gestione delle risorse finanziarie sono intraprese solo dalle funzioni aziendali debitamente autorizzate.



Articolo 8 tutela della concorrenza leale

L'azienda intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori, con lo scopo di assicurare al mercato ed alla comunità in genere una trasparenza completa su tutte le attività gestite, impegnandosi a promuovere

una competizione leale.

L'azienda e i suoi collaboratori si impegnano a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale.



Articolo 9 pubblicità ed aggiornamento del codice etico

Il presente codice etico emesso dall'azienda è portato a conoscenza del personale aziendale e di qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto dell'azienda, anche per il mezzo di un abstract contenente i principi etici che si intende diffondere.

Tutti i componenti dell'azienda, riceveranno una copia del "Codice" per prenderne visione, conoscerne i contenuti e accettarli. Una copia del presente Codice Etico di è conservata sul luogo di lavoro, ogni aggiornamento al codice sarà oggetto di adeguata pubblicità.



Articolo 10 norme comuni e rinvio alla legge vigente

La violazione del codice etico rappresenta per la società una lesione del vincolo fiduciario.

Il Codice Etico non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti.

