

PERCHÉ PUBBLICARE IL NOSTRO CODICE ETICO?

Abbiamo **numerose e importanti ragioni** per questa pubblicazione. **Non solo** quindi l'adeguamento a disposizioni di legge.

1. Perché ciò che è ben espresso e messo nero su bianco non lascia adito a dubbi;
2. Perché vogliamo compiere altri 35 anni di esistenza con la massima fedeltà ai principifondatori;
3. Perché teniamo che ci si riferisca sempre a Irbema come ad un'Azienda con la "A" maiuscola;
4. Perché ci piace tenere sempre la testa ben alta sulle nostre spalle;
5. Perché è il migliore modo per tutelare il patrimonio economico ed umano che abbiamo aiutato a costruire;
6. Perché ci piace giocare – e vincere! – e per questo desideriamo conoscere bene – e fare conoscere altrettanto bene – le nostre regole del gioco;
7. Perché ci sta a cuore rispettare – anzi valorizzare – tutte le controparti con cui siamo legati anche attraverso relazioni di lavoro, a partire dai nostri colleghi;
8. Perché crediamo che dall'impegno serio del singolo si possa costruire una società migliore;
9. Perché è bello che tutto evolva, ma senza compromessi con i valori etici fondamentali;
10. In ultimo, ma non meno importante, perché crediamo fermamente che l'osservanza rigorosa del Codice Etico offrirà sempre dei vantaggi ai nostri clienti, per i quali ci impegniamo ogni giorno;
11. Perché, soprattutto dalla pandemia del 2020, sia chiara la massima attenzione e rispetto verso i colleghi, verso i clienti, i fornitori e tutti gli stakeholder in genere. Atteggiamenti improntati alla prudenza e all'attenzione sanitaria, perché la vita di ogni individuo è un valore immenso che deve essere tutelato.

INDICE

1.	INTRODUZIONE.....	3
1.1.	Il valore del Codice Etico.....	3
1.2.	Destinatari del Codice Etico e finalità	3
1.3.	Valore contrattuale del Codice Etico	5
2.	OSSERVANZA DEL CODICE ETICO	6
2.1	Principi generali	6
3.	LINEE GUIDA	7
3.2	Il rispetto e la valorizzazione delle persone	7
3.3	Gestione trasparente	8
3.4	Conflitti di interessi e dovere di lealtà e non concorrenza	8
3.6	Utilizzo dei beni aziendali.....	11
3.7	Salvaguardia delle informazioni aziendali	11
3.8	Riservatezza delle informazioni aziendali	11
3.9	Utilizzo di risorse tecnologiche.....	13
3.10	Diritti di proprietà intellettuale.....	14
3.11	Controlli interni.....	14
3.12.	La salvaguardia ambientale e la salute dei lavoratori	15
3.13	Rapporti con la comunità	15

1. INTRODUZIONE

1.1. Il valore del Codice Etico

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da Irbema al fine di chiarire e definire l'insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi reciproci nei confronti della società.

I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di Irbema, nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Il Comportamento dei dipendenti e dei collaboratori deve essere sempre improntato al rispetto di sani principi etici e morali, quali l'integrità, la correttezza, l'imparzialità, la trasparenza ed il rispetto reciproco.

La consapevolezza che il comportamento di alcuni pochi possa danneggiare l'immagine di tutti deve spingere ciascuno a contribuire alla generale osservanza dei principi espressi nel presente Codice, favorendone la diffusione e la conoscenza non soltanto all'interno ma anche all'esterno dell'azienda.

Il Codice Etico non sostituisce fonti normative esterne ed interne anzi è destinato a rafforzare ed integrare i principi ivi contenuti.

1.2. Destinatari del Codice Etico e finalità

Le linee di condotta e gli standard di integrità e trasparenza definiti dal presente Codice Etico, nella misura in cui risulteranno compatibili con la natura e le modalità di ciascun rapporto, trovano applicazione nei confronti di amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori e tirocinanti, con o senza retribuzione, di qualunque livello, di Società contraenti, subcontraenti e fornitori, operanti all'interno o nell'ambito di Irbema e compatibilmente con la normativa e la legislazione in vigore in ciascuna nazione.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a conoscere ogni principio in esso stabilito, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne, per quanto di competenza, carenze e inosservanze.

Si considererà, in particolare, contrario ai principi del presente Codice, qualsiasi comportamento che determini un indebito beneficio personale per i dipendenti e collaboratori - o per i loro familiari o soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente) - a danno degli interessi di Irbema.

In nessun modo, la convinzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio di Irbema potrà giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi o con le norme etiche di seguito espone nonché le procedure che disciplinano tutte le attività aziendali.

Tutti i destinatari del Codice Etico hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel Codice Etico
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme
- rivolgersi ai propri superiori, o ai responsabili interni a ciò deputati, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico.

- riferire ai propri superiori, o ai responsabili interni a ciò deputati, tra cui l'Organismo di Vigilanza, ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta.

Al fine di adempiere ai doveri di lealtà, di correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, si dovranno prendere in considerazione le seguenti domande:

- Questa decisione è conforme alle regole e regolamenti interni della Società?
- Questa decisione aderisce alla lettera e ai principi del Codice di Comportamento?
- Può questa decisione essere considerata la più appropriata?
- Se tale decisione fosse resa di dominio pubblico, potrebbe in qualche modo compromettere o arrecare danno all'immagine pubblica della Società?
- Questa decisione è conforme alle leggi vigenti?
- Questa decisione potrebbe portare al compimento di atti illegali o irregolari per i quali la Società potrebbe essere considerata responsabile?

Irbema si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice Etico, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

Precisamente, Irbema assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico
- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico
- la verifica di ogni violazione del Codice Etico
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico

1.3. Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e dei collaboratori di Irbema.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale.

2. OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

2.1 Principi generali

Le linee del Codice prevalgono rispetto alle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

L'accettazione delle linee di condotta stabilite in questo Codice di Comportamento è condizione necessaria per l'instaurazione o la prosecuzione di un rapporto di impiego e collaborativo con Irbema.

L'applicazione del presente Codice di Comportamento rientra tra le responsabilità personali e indelegabili del dipendente e collaboratore. Ciascun destinatario non può invocare a giustificazione del proprio eventuale inadempimento la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico.

Si auspica che il personale adotti un atteggiamento propositivo, evitando atteggiamenti di tolleranza passiva di fronte a possibili infrazioni.

I superiori gerarchici non devono approvare o tollerare infrazioni al Codice da parte dei propri collaboratori e, nel caso dovessero riscontrare delle violazioni, dovranno renderle immediatamente note alle strutture aziendali preposte.

3. LINEE GUIDA

3.1 Conformità alle leggi

Tutti i dipendenti e collaboratori dovranno sempre rispettare le normative in vigore.

3.2 Il rispetto e la valorizzazione delle persone

Il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano in Irbema e che siano comunque destinatari del presente Codice Etico sono un valore primario dell'azienda.

Irbema si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita personale e lavorativa.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

È proibita la discriminazione arbitraria e contraria ai fondamentali principi costituzionali.

Tutti i dipendenti e collaboratori, a qualsiasi livello, devono collaborare per mantenere un clima di rispetto reciproco.

3.3 Gestione trasparente

Le informazioni devono essere accurate e le decisioni devono rispondere ai requisiti di trasparenza.

I dipendenti e collaboratori devono adottare tutte le procedure necessarie ad assicurare la trasparenza delle informazioni e delle decisioni.

Per le finalità operative, l'informazione è trasparente quando riflette con precisione la realtà. In particolare, una decisione è ritenuta trasparente quando risponde a tutti i seguenti requisiti:

- è stata presa con l'approvazione di un livello gerarchico adeguato
- si basa su un'analisi razionale dei rischi
- lascia delle tracce dei suoi fondamenti
- privilegia gli interessi della Società rispetto a qualunque altro tipo di interesse
- rispetta le normative, anche tecniche, applicabili

3.4 Conflitti di interessi e dovere di lealtà e non concorrenza

Esiste un conflitto di interessi, reale o potenziale, quando una relazione fra un lavoratore ed un terzo potrebbe risultare di pregiudizio agli interessi della Società o in violazione di norme applicabili.

Tutti i dipendenti e collaboratori devono, nei loro rapporti con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, privilegiare gli interessi di Irbema rispetto ad ogni altra situazione che possa comportare un beneficio personale, reale o potenziale, per se stessi o per i propri familiari o per i loro soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

I conflitti di interessi che coinvolgono i dipendenti e collaboratori devono essere resi noti, attraverso una dichiarazione sottoscritta da compilarla immediatamente allorché il dipendente e collaboratore ravvisi l'esistenza di un conflitto di interessi.

3.5 Incentivi commerciali, partecipazioni ad inviti, omaggi e spese di rappresentanza Gli incentivi commerciali, omaggi e spese di rappresentanza devono essere compatibili con la normativa e le pratiche di mercato vigenti.

Ai dipendenti e collaboratori è consentito accettare doni o altre forme di omaggio, solo se di modico valore tali da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come strumenti atti ad ottenere vantaggi in modo improprio.

I dipendenti e collaboratori che ricevano omaggi o trattamenti di favore, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, dovranno consultare i propri superiori allo scopo di ricevere istruzioni in merito alla destinazione dei regali stessi.

Non potranno in nessun caso essere accettati regali sotto forma di denari o di beni facilmente convertibili in denaro.

La partecipazione su invito a eventi, conferenze, conventions, presentazioni commerciali o corsi di carattere tecnico inerenti l'attività lavorativa dovrà essere autorizzata dai superiori gerarchici.

Le restrizioni al ricevimento di regali si estendono anche ai familiari dei dipendenti e collaboratori o ai soci (intesi come soggetti che intrattengono in via contrattuale o associativa rapporti di natura imprenditoriale con il dipendente).

Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e/o abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto.

Oltre a quanto richiesto dai principi sopra enunciati, qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.

I rapporti con la committenza, pubblica e privata, sono improntati a senso di responsabilità, correttezza commerciale e spirito di collaborazione.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governo, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso, questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nella procedura e documentate in modo adeguato.

3.6 Utilizzo dei beni aziendali

Si richiede un uso prudente e responsabile di qualsiasi bene aziendale.

Il dipendente e collaboratore deve garantire il corretto utilizzo dei beni aziendali, adoperandosi attivamente affinché questi siano utilizzati per giusti fini da persone autorizzate.

Conformemente alla normativa in vigore, i dipendenti e collaboratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio aziendale ed ogni altra proprietà, materiale o immateriale, di Irbema da utilizzi non autorizzati, anche al fine di evitare danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.

3.7 Salvaguardia delle informazioni aziendali

Le informazioni di Irbema devono essere accessibili solo alle persone autorizzate e devono essere protette dall'indebita divulgazione.

Solo le persone espressamente autorizzate da Irbema possono aver accesso alle informazioni interne di Irbema, siano esse in forma cartacea o su supporto magnetico, elettronico od ottico. Le stesse potranno essere utilizzate solo per i fini e per i periodi specificati nelle relative autorizzazioni.

Le passwords utilizzabili all'interno della struttura di Irbema devono essere conosciute solo dai rispettivi titolari e non devono essere divulgate a terzi.

I dipendenti e collaboratori sono direttamente responsabili dell'adozione di tutte le misure necessarie per preservare le informazioni di Irbema di cui dispongono, da rischi di danneggiamenti o perdite e dovranno provvedere alla loro custodia.

3.8 Riservatezza delle informazioni aziendali

Le informazioni di Irbema che non possono essere legalmente divulgate, devono essere trattate con riservatezza, nel rispetto delle normative vigenti.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Irbema devono garantire la necessaria riservatezza relativa ad ogni notizia e informazione appresa in ragione delle proprie funzioni.

I dipendenti e collaboratori devono salvaguardare il carattere riservato delle informazioni cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative, anche se tali informazioni non sono specificatamente classificate come riservate e non riguardano in modo specifico Irbema, ma clienti, concorrenti, fornitori, mercati e organismi pubblici, collegati con le attività di Irbema.

L'inadempienza all'obbligo di riservatezza costituisce grave inadempimento se implica la divulgazione o se offre l'opportunità di divulgazione di informazioni riservate relative alle decisioni ed alle attività di Irbema.

Le informazioni devono essere mantenute riservate in conformità con le normative vigenti, sino a quando non diverranno di dominio pubblico.

I dipendenti e collaboratori non devono divulgare a terzi, direttamente o indirettamente, informazioni rilevanti che non siano di dominio pubblico, inerenti Irbema a cui hanno avuto accesso nell'adempimento delle proprie attività lavorative.

Quanto sopra deve tenere in considerazione il rispetto della normativa vigente e in particolare la tutela del diritto alla privacy.

3.9 Utilizzo di risorse tecnologiche

Le risorse hardware e software devono essere utilizzate solo per scopi aziendali o per altri usi espressamente autorizzati. L'utilizzo di software privo di licenza è strettamente proibito.

I dipendenti e collaboratori non possono utilizzare apparecchiature, sistemi e dispositivi tecnologici con finalità diverse da quelle espressamente autorizzate da Irbema.

Non è permesso l'utilizzo di programmi software non conformi agli standard aziendali ufficiali, salvo autorizzazione scritta dei settori tecnici competenti.

I dipendenti e collaboratori devono astenersi dall'introdurre nel sistema informatico di Irbema copie illegali di software.

I dipendenti e collaboratori che operano con risorse tecnologiche devono essere informati in merito alle restrizioni circa l'utilizzo e devono operare in modo da non violare le licenze d'uso o compiere atti che comportino una responsabilità in capo a Irbema.

Le risorse tecnologiche devono essere utilizzate in conformità alla normativa vigente e secondo le regole procedurali ed operative stabilite dagli uffici competenti di Irbema.

3.10 Diritti di proprietà intellettuale

La titolarità dei diritti di proprietà intellettuale sviluppata nell'ambiente di lavoro è riservata ad Irbema.

I diritti di proprietà intellettuale derivanti da invenzioni sviluppate nell'ambito dell'attività lavorativa appartengono ad Irbema che conserva il diritto ad utilizzare tali invenzioni nei modi e nei tempi che considererà più opportuni, in conformità con la normativa vigente.

La titolarità della proprietà intellettuale si estende ai progetti, ai sistemi, ai procedimenti, alle metodologie, agli studi, ai rapporti, alle proiezioni o ad ogni altra attività sviluppata da Irbema.

3.11 Controlli interni

Tutti i dipendenti o collaboratori, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono responsabili per l'implementazione ed il corretto funzionamento dei controlli interni.

La politica di Irbema consiste nel divulgare, ad ogni livello della propria struttura, una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dalla mentalità rivolta a tali controlli.

Si dovrà acquistare un atteggiamento positivo verso tali controlli ai fini di migliorarne l'efficienza.

I controlli interni sono tutti quegli strumenti necessari o utili per indirizzare, gestire o verificare le attività aziendali; la loro finalità è quella di assicurare il rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, di proteggere i beni di Irbema, di gestire in modo efficiente le attività.

La responsabilità della realizzazione di un efficiente sistema di controllo interno compete a tutti i livelli dell'organizzazione: tutti i dipendenti e collaboratori di Irbema, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono responsabili della definizione del corretto funzionamento dei controlli interni.

3.12. La salvaguardia ambientale e la salute dei lavoratori

Irbema considera fondamentale la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, avendo come obiettivo non solo il rispetto delle normative specificamente previste, ma anche un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Nel rispetto del quadro normativo di ogni Stato e degli orientamenti volti a rendere l'ambiente di lavoro sano e sicuro, non saranno tollerati abusi di alcool, uso di sostanze stupefacenti, molestie sessuali, comportamenti difforni da quelli a tutela sanitaria (in particolare in misura anti-covid) e azioni discriminatorie di alcun tipo. In particolare, viene tutelata e promossa la salute psicofisica di tutti i dipendenti di qualsiasi livello nell'ambito di Irbema.

A tale riguardo si condannano comportamenti non etici e in particolare qualsiasi comportamento che esercitato su dipendenti e collaboratori della società, possa cagionare un danno alla salute.

L'organizzazione del lavoro, in quanto elemento fondamentale dell'ambiente lavorativo, deve essere volta ad evitare qualsiasi situazione di costrittività organizzativa e/o violenza psicologica, in accordo alle normative vigenti.

3.13 Rapporti con la comunità

È limitata la partecipazione politica in nome della Società e sono qui di seguito regolate le relazioni con i funzionari governativi.

I dipendenti e collaboratori non sono autorizzati a sostenere pubblicamente, in nome di Irbema, partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte in conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Irbema dovranno rispettare le disposizioni normative e regolamentari che regolano i rapporti con i funzionari governativi locali.