Making Your Life Better.

CODICE ETICO

Insieme dei valori, dei principi e delle linee di comportamento a cui devono ispirarsi tutte le persone che partecipano al perseguimento degli scopi e dei fini aziendali

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Cefla s.c. nella seduta del 18 gennaio 2022.

Rispetta l’ambiente, stampa consapevolmente

progetto “I love Energy”

Sommario

1. Il Gruppo Cefla 6
1.1 Cefla oggi 6
1.2 Business Unit 6
1.2.1 Engineering 6
1.2.2 Finishing 6
1.2.3 Medical Equipment 7
1.3 la Mission 7
2. Introduzione al codice etico 8
2.1 Finalità 8
2.2 Ambito di applicazione 8
2.3 Destinatari 8
3. Valori e principi 10
3.1 Generalità 10
3.2 Trasparenza e completezza delle informazioni e delle comunicazioni 10
3.3 Rispetto della legalità 11
3.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'uso delle risorse 11
3.5 Attività contabili e tributarie 11
3.6 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni 12
3.7 Tutela e valorizzazione delle persone 12
3.7.1 Generalità 12
3.7.2 Lavoro infantile 12
3.7.3 Lavoro forzato o obbligato 13
3.7.4 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro 13
3.7.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva 14
3.7.6 Discriminazione 14
3.7.7 Pratiche disciplinari 14
3.7.8 Orario di lavoro 14
3.7.9 Retribuzione 14
3.7.10 Assunzioni e carriere 15

3.8 Ambiente e sviluppo sostenibile 15
3.9 Salvaguardia dell'immagine aziendale 16
3.10 Concorrenza leale e corretta pubblicità 16
3.11 Tutela e riservatezza dei dati personali e delle informazioni 16
3.12 Trasparenza nei rapporti con le competenti autorità di vigilanza e controllo 17
3.13 Il ruolo dei soci 17
3.14 Rapporto con le comunità locali 17
3.15 Associazioni e politica 17
3.16 Conflitto di interessi 17
3.17 Omaggi e Regalie 18
3.18 Uso degli strumenti informatici 19
3.19 Rapporti con i Mass-media e gestione dei Social Media 19
4. Norme di comportamento 20
4.1 Norme generali 20
4.2 Organi sociali 20
4.3 Dipendenti 21
4.3.1 Impegno e senso di responsabilità 21
4.3.2 Obblighi contrattuali e normativi 21
4.3.3 Custodia delle infrastrutture, dei beni e degli strumenti aziendali 21
4.3.4 Obblighi comportamentali del responsabile di funzione 22
4.3.5 Obblighi comportamentali del dipendente 23
4.3.6 Obblighi di riservatezza 23
4.3.7 Dovere di veridicità informativa 23
4.3.8 Conflitto d'interesse 23
4.4 Collaboratori 24
4.5 Fornitori 24
4.6 Clienti 25
5. Osservanza del codice 26
5.1 Rispetto e diffusione delle norme contenute nel Codice Etico 26
5.2 Organismo di Vigilanza 26:
5.3 Violazioni e sanzioni 27
6. Modifiche e integrazioni 28

1. Il Gruppo Cefla

1.1 Cefla oggi

Cefla S.c. (di seguito "Cefla") nasce a Imola nel 1932 come Società Cooperativa specializzata in impianti elettrici e termoidraulici.

Cefla è cresciuta e si è affermata mantenendo le proprie radici e diventando un grande gruppo *multibusiness* che ha fatto della propria eterogeneità un punto di forza.

Oggi Cefla è un'identità solida, operativa a livello internazionale in diversi business, che crede nei valori della condivisione, del coinvolgimento e del fare impresa con le persone; è vicina ai territori in cui investe dando forza al gruppo e sicurezza ai clienti.

Cefla è un'azienda composta da tre Business Unit, ciascuna con la propria storia, fatta di successi e di prodotti, di processi e innovazioni, ma con un progetto di miglioramento comune in cui relazioni e talenti si sostengono reciprocamente per raggiungere l'eccellenza e la soddisfazione di tutti i clienti e stakeholder.

Le Business Unit mettono insieme competenze e capacità per il raggiungimento degli obiettivi nei rispettivi contesti, unite da un progetto comune in cui reti di relazioni e competenze si integrano e sostengono reciprocamente.

Questa è la forza del fare assieme: un'eredità preziosa, un testimone da passare ad ogni nuova generazione.

1.2 Business Unit

Le Business Unit hanno una propria storia, prodotti e processi specifici, ma sono accomunate dalla stessa missione: comprendere in anticipo quale tipo di innovazione porterà un vantaggio al consumatore, realizzarla rapidamente e metterla a disposizione del cliente.

1.2.1 Engineering

Technologies to enhance your wellbeing

La Business Unit Engineering si occupa di progettazione, realizzazione e gestione di impianti tecnologici in ambito civile, industriale e nel settore dell'energia, migliorando il benessere e il comfort dei luoghi in cui le persone vivono, lavorano e condividono momenti di svago.

1.2.2 Finishing

Surface enhancement technology leader

La Business Unit Finishing specializzata nella finitura di superfici, attraverso tecnologie innovative realizza macchine e impianti di verniciatura, stampa digitale industriale, decorazione e ricopertura, progettati "chiavi in mano" per il mercato del legno, del vetro, della plastica, della ceramica, del

fibrocemento, dei materiali compositi e del metallo nei settori dell'edilizia, arredamento, del packaging, fino a quelli aerospaziale e automotive.

1.2.3 Medical Equipment

Clinical devices and technologies to enhance your professional skills

La Business Unit Medical Equipment supporta il professionista attraverso tutte le fasi cliniche della sua attività con un'offerta di riuniti odontoiatrici, radiologia digitale intra-orale ed extraorale, 2D e 3D, software diagnostici e di gestione delle immagini, strumentazione dinamica, sistemi di sterilizzazione e dispositivi medici per implantologia e chirurgia orale.

1.3 La Mission

Creare valore nel tempo

Obiettivo di Cefla è l'investimento continuo degli utili in innovazione di prodotto e di processo per generare benessere per i suoi clienti e, quindi assicurare, con un circolo virtuoso, una soddisfacente mutualità (*continuità occupazionale, miglioramento delle condizioni economiche, sociali e professionali*) a beneficio di soci – dipendenti e della collettività, e anche delle future generazioni.

2. Introduzione al Codice Etico

2.1 Finalità

Cefla, riconoscendo l'importanza dei valori etici e sociali nel lavoro e negli affari, si impegna a una gestione sana e responsabile delle proprie attività, a un rapporto trasparente e sincero con gli interlocutori sociali e al rispetto della collettività di cui fa parte.

Da questo impegno nasce il presente Codice Etico.

Il Codice Etico enuncia:

- i valori e i principi di carattere generale che Cefla intende perseguire e condividere con i propri Stakeholders;
- le norme di comportamento di carattere particolare cui si attengono i Destinatari del Codice Etico;
- le norme di attuazione del Codice Etico e di controllo della sua osservanza.

Le norme di comportamento, i valori e i principi enunciati nel presente documento, inserendosi nel sistema di Governance, sanciscono l'impegno di Cefla ad operare "responsabilmente", evitando operazioni meramente opportunistiche e assicurando a tutti gli Stakeholders coinvolgimento e dialogo continuo.

Nel perseguire la missione aziendale, Cefla si impegna affinché i principi del presente Codice Etico vengano recepiti e condivisi dalla Direzione, dai propri collaboratori (soci e non soci), dai propri clienti e fornitori nonché dalla società civile.

L'impegno di Cefla è di assicurare che le attività vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza ed in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.

Il documento è deliberato dal Consiglio di Amministrazione che provvederà a diffonderlo a tutti gli interessati.

2.2 Ambito di applicazione

Il Codice Etico si applica a Cefla e a tutte le società del Gruppo nonché a tutte le loro attività; esso deve essere attuato da tutti i livelli dell'organizzazione in tutti i paesi in cui Cefla opera.

Il Codice Etico integra i regolamenti, le procedure e le disposizioni aziendali guidando i Destinatari dello stesso nell'espletazione delle loro funzioni; esso rappresenta, dunque, un aspetto imprescindibile della qualità del rapporto di lavoro e la sua mancata osservanza può comportare l'applicazione di procedimenti disciplinari se pur coerenti con i contratti di lavoro sottoscritti.

2.3 Destinatari

I destinatari del Codice Etico (di seguito i "Destinatari") sono:

- i componenti degli organi sociali (presidenti, amministratori e sindaci);

- i dipendenti e gli altri soggetti che, anche tramite contratti di consulenza, siano sottoposti alla gestione e al controllo delle funzioni apicali che gli hanno conferito il mandato, ovvero ne siano di fatto subordinati;
- gli altri collaboratori di Cefla che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Cefla nell'ambito dei quali operano per perseguirne gli obiettivi.

I Destinatari devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi paesi in cui sono chiamati a operare per conto di Cefla basando i propri comportamenti su quanto previsto nel presente Codice Etico.

A fronte di ciò, Cefla si impegna alla diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti interessati, alla corretta interpretazione dei suoi contenuti e alla messa a disposizione di strumenti che ne favoriscano l'applicazione.

Cefla mette in atto, inoltre, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice Etico stesso, prevedendo sanzioni in caso di sua violazione.

A questo scopo è individuato nell'Organismo di Vigilanza il compito, tra gli altri, di vigilare sull'applicazione del Codice Etico.

3. Valori e principi

3.1 Generalità

Cefla si richiama ai grandi valori di civiltà e democrazia sanciti dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dalla Costituzione Europea e dalla Dichiarazione universale dei diritti umani[1], riconoscendo nella dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà e giustizia le basi valoriali del vivere civile.

In particolare, si riconosce pienamente nell'articolo 41 della Costituzione Italiana, secondo la quale l'iniziativa economica privata "*non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da arrecare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*".

Cefla basa la propria attività sui principi contenuti nel presente Codice Etico dichiarandosi libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chi dimostri di non condividerne il contenuto e lo spirito e/o ne violi i principi e le regole di condotta.

I propri organi, i loro membri, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico.

3.2 Trasparenza e completezza delle informazioni e delle comunicazioni

Cefla si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente gli interlocutori sociali rilevanti circa la propria situazione e il proprio andamento, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

Le informazioni finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione rispondono ai requisiti di veridicità, completezza, accuratezza e tracciabilità.

Cefla riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi e alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile.

Cefla riconosce, altresì, il valore fondamentale della corretta informazione anche alle terze parti sia per sé che per i propri clienti. Cefla in questo caso fa ricorso alle Best Practices o eventualmente anche a terzi, per garantire imparzialità e coerenza di giudizio.

Cefla condanna qualsiasi comportamento, da chiunque sia attuato, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nel bilancio, e nelle relazioni o comunicazioni sociali previste dalla legge.

È fatto obbligo per i Destinatari di tenere una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle loro funzioni, in particolare per quanto attiene a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, del Collegio Sindacale, o da parte delle Pubbliche Autorità preposte a verifiche e/o controlli, mantenendo un atteggiamento di disponibilità e di massima collaborazione.

È vietato diffondere intenzionalmente notizie false, sia all'interno che all'esterno, relative a Cefla, ai suoi dipendenti e collaboratori.

[1] Emanata dall'Organizzazione delle Nazioni Unite

In particolare, i Destinatari che, per gli incarichi ricoperti o le mansioni svolte, abbiano accesso a notizie o ad informazioni riservate relative alle società del Gruppo, sono tenuti a:

- non comunicare dette notizie o informazioni a terzi e non utilizzarle per finalità estranee al proprio ufficio;
- astenersi dal compiere, direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, operazioni sugli strumenti finanziari delle società interessate utilizzando le medesime notizie o informazioni.

3.3 Rispetto della legalità

Cefla assume come principio inderogabile il rigoroso rispetto di tutte le normative vigenti e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità di vigilanza.

Cefla adotta procedure interne e modelli di organizzazione e di controllo volti a prevenire e contrastare qualunque comportamento contrario al principio di legalità e promuove la "cultura del controllo interno" presso tutti i Destinatari.

Cefla profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, il terrorismo, il riciclaggio e ogni altra forma di criminalità, intendendo perseguire il proprio interesse tramite una condotta onesta e rispettosa delle leggi.

Cefla si impegna a adottare misure utili e opportune affinché tale vincolo di rispetto e di eticità comportamentale sia fatto proprio e praticato da tutti i Destinatari del Codice Etico stesso.

3.4 Correttezza nella gestione societaria e nell'uso delle risorse

Cefla persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge e dello Statuto, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio.

L'uso delle risorse aziendali è improntato alla massima trasparenza con periodica rendicontazione agli organi di controllo competenti, interni ed esterni.

3.5 Attività contabili e tributarie

Cefla si impegna a osservare le regole di corretta, completa e trasparente contabilizzazione, secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili.

I processi contabili devono essere condotti nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali, conservando la documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole registrazione e la tracciabilità delle valutazioni, individuando i diversi livelli di responsabilità, permettendo un'accurata ricostruzione delle operazioni al fine di ridurre il pericolo di violazioni e/o errori interpretativi.

Ciascuna operazione deve, in altri termini, oltre che essere correttamente registrata, essere autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

I dipendenti ed i collaboratori di Cefla sono tenuti ad agire con trasparenza nei rapporti con i Revisori Contabili e il Collegio Sindacale nonché a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e di controllo.

Sono altresì vietate pratiche finalizzate a sottrarsi agli adempimenti tributari, quali, per esempio, dichiarazioni fraudolente o infedeli, occultamento e distruzione di documenti contabili, sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte.

3.6 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Cefla promuove comportamenti atti a non indurre la Pubblica Amministrazione a violare i propri principi di buona amministrazione, indipendenza e imparzialità.

Cefla vieta e condanna qualsiasi comportamento posto in essere da chi opera a suo nome e per suo conto consistente in:

- promettere od offrire direttamente o indirettamente denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio al fine di conseguire per Cefla un illecito o indebito vantaggio o interesse;
- ottenere dalla Pubblica Amministrazione contributi, finanziamenti o altri proventi, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti falsificati o alterati, o informazioni omesse o più genericamente a seguito di artifici o raggiri volti ad indurre in errore l'Ente erogatore;
- destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni, o finanziamenti ottenuti dalla Pubblica Amministrazione, anche se di modico valore.

Le persone incaricate di Cefla a seguire trattative e/o rapporti con la Pubblica Amministrazione, non possono, per alcuna ragione, attuare comportamenti volti a influenzare in modo illegittimo le decisioni della Pubblica Amministrazione al fine di far conseguire a Cefla un illecito o indebito vantaggio o interesse, in modo da non compromettere in alcun modo l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

3.7 Tutela e valorizzazione delle persone

3.7.1 Generalità

Cefla riconosce la centralità delle risorse umane e considera il rispetto dell'integrità e della dignità di ogni essere umano un valore primario da salvaguardare con la massima determinazione. A tal fine Cefla aderisce e condivide i valori enunciati nelle principali convenzioni per i diritti umani, condannando qualunque attività finalizzata allo sfruttamento - sotto qualsivoglia forma - del lavoro di persone in stato di bisogno e/o di soggezione e contrastando qualsiasi tipo di discriminazione e/o comportamento lesivo della persona.

In questo senso, si intendono primariamente come risorse umane tutti coloro che prestano la loro opera a favore di Cefla anche in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

3.7.2 Lavoro infantile

Per lavoro infantile si intende qualsiasi attività lavorativa effettuata da una persona di età inferiore a quindici anni e per questo definita bambino.

Operando in molti paesi, Cefla può confrontarsi con leggi, usi e costumi diversi. In ogni caso, i riferimenti primari per la definizione di bambino sono rappresentati dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino e dalla Raccomandazione sull'età minima (ILO 146).

Cefla non ricorre in nessuna maniera, diretta o indiretta, al lavoro infantile e non sostiene entità che ne facciano uso.

3.7.3 Lavoro forzato o obbligato

Cefla non ricorre né sostiene l'utilizzo del lavoro forzato o obbligato come definito dalla Convenzione ILO 29, incluso il lavoro nelle prigioni.

Non viene attuata alcuna pratica di coercizione come, per esempio, il sequestro dei documenti d'identità o il pagamento di depositi in denaro.

Cefla vigila su tutte le organizzazioni che le forniscono manodopera affinché non si verifichino fenomeni di tratta di esseri umani e di lavoro obbligato.

3.7.4 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il rispetto dell'integrità fisica e culturale delle persone rappresenta per Cefla un valore etico di riferimento.

Cefla si adopera per garantire e preservare, con azioni preventive, la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel rispetto dei contratti e delle leggi vigenti in materia. Cefla adempie in modo sistematico a tutti i provvedimenti previsti dalla legislazione vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e si impegna a promuovere e consolidare una cultura della sicurezza volta a sviluppare la consapevolezza dei rischi e l'adozione di comportamenti responsabili da parte di dipendenti/collaboratori.

In particolare, le decisioni prese in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di ogni tipo e ad ogni livello, sono improntate al rispetto dei seguenti principi e criteri:

- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, riduzione degli stessi al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutazione di tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- rispetto dei principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Cefla inoltre informa, stimola e sensibilizza tutto il personale, per evitare che disattenzione o incuria vanifichino gli sforzi organizzativi posti in essere.

I dipendenti e tutti i collaboratori sono tenuti ad attenersi scrupolosamente alle istruzioni impartite in relazione alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Cefla attua procedure per rendere sistematici i controlli di tutti gli adempimenti in materia di salute e sicurezza e vigila sistematicamente sulla corretta adozione delle misure previste.

3.7.5 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Cefla riconosce e rispetta il ruolo delle organizzazioni sindacali e il loro pieno diritto a esercitare la loro attività di rappresentanza dei lavoratori.

Cefla promuove la diffusione di un corretto sistema di relazioni industriali, anche attraverso il rafforzamento della partecipazione dei lavoratori e del sindacato allo sviluppo dell'azienda.

Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro: non è consentita alcuna forma di lavoro clandestino o, comunque, irregolare.

Nel caso di riorganizzazioni aziendali e/o produttive è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, se necessarie, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

3.7.6 Discriminazione

Cefla non attua né fornisce sostegno alla discriminazione in tutte le fasi del rapporto di lavoro e cioè: nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento.

Nessuna discriminazione deve essere attuata in base ad etnia, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Nei luoghi di lavoro e in ogni caso di sua pertinenza, Cefla non permette comportamenti minacciosi, offensivi o sessualmente coercitivi, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico.

3.7.7 Pratiche disciplinari

Cefla tratta tutto il personale con dignità e rispetto.

Non utilizza o tollera punizioni corporali, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale.

Non sono permessi trattamenti duri o inumani.

3.7.8 Orario di lavoro

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, i riposi e le festività, Cefla rispetta il Diritto del Lavoro inteso come il complesso delle norme che regolano il rapporto di lavoro e che tutelano i diritti fondamentali del lavoratore.

Il lavoro straordinario viene attuato su base volontaria e formalmente richiesto al lavoratore quando è strettamente necessario.

3.7.9 Retribuzione

Cefla eroga regolarmente le retribuzioni ai propri dipendenti e collaboratori sulla base dei contratti collettivi applicabili e di quelli aziendali concordati con le rappresentanze sindacali.

3.7.10 Assunzioni e carriere

La decisione di avviare un rapporto di lavoro, o di affidare un mandato di collaborazione, deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze con le esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità dei soggetti candidati.

Le informazioni richieste devono essere strettamente collegate alla verifica dei requisiti professionali e psico-attitudinali richiesti, nel rispetto della Privacy e delle opinioni politico-sociali del candidato.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, la persona riceve esaurienti informazioni riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi e alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla sicurezza e salute personali.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dalle persone. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Gli obiettivi di budget, sia generali che individuali, per dipendenti o collaboratori, devono essere oggettivamente realizzabili, in relazione al tempo a disposizione per il loro raggiungimento e ai mezzi a disposizione.

Cefla promuove la crescita delle professionalità mediante l'attività di formazione e la condivisione delle conoscenze, nella convinzione che l'apporto individuale e collegiale ai processi di lavoro rappresenti un elemento indispensabile per il proprio sviluppo e per la valorizzazione delle persone.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitando ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico.

3.8 Ambiente e sviluppo sostenibile

Per Cefla l'attenzione all'ambiente e al territorio costituisce un valore fondamentale, nella convinzione che solamente uno sviluppo equilibrato e sostenibile potrà garantire il benessere e la prosperità delle future generazioni.

Per questo motivo, Cefla si impegna non solo ad applicare i più elevati standard nel campo della tutela ambientale, ma anche a perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali attraverso l'applicazione delle migliori tecnologie disponibili,

In particolare Cefla, nello svolgimento della propria attività, si propone di:

- adottare le misure atte a limitare e – se possibile – annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato, ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi;
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;

- promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del Codice Etico tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Tutte le persone di Cefla sono pertanto consapevoli che l'impegno nella salvaguardia dell'ambiente, pienamente integrato nella cultura e nell'operatività aziendali, permette di ottenere il miglior uso delle risorse naturali e la sostenibilità delle attività.

3.9 Salvaguardia dell'immagine aziendale

La reputazione di Cefla è un bene immateriale di assoluto valore che consente di sviluppare rapporti fiduciari con gli interlocutori.

Tale reputazione dipende dall'immagine che Cefla si è costruita nel corso del tempo ed è per sua natura assai fragile.

L'immagine aziendale dipende da numerosi e differenti fattori. Il fattore principale concerne l'etica comportamentale tenuta dalle persone di Cefla in qualsiasi frangente, e, in particolare, nei rapporti con l'esterno.

Cefla confida che tutti i Destinatari rappresentino l'azienda con professionalità, onestà, serietà e correttezza e si adoperino a tutela della sua immagine.

3.10 Concorrenza leale e corretta pubblicità

Cefla promuove la cultura della leale concorrenza nei mercati nei quali opera e agisce, in conformità con la normativa Antitrust vigente, nazionale e comunitaria, nei rapporti con clienti, fornitori e concorrenti astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante.

Le comunicazioni pubblicitarie di Cefla sono trasparenti, corrette, veritiere e idonee a non indurre in errore le persone cui sono rivolte e a non ledere nessun concorrente.

Cefla, tramite le persone che agiscono per suo conto, non offre né accetta denaro o beni, sotto qualsiasi forma, per promuovere o favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi, norme vigenti o della libera concorrenza.

3.11 Tutela e riservatezza dei dati personali e delle informazioni

In conformità alla legislazione vigente, il trattamento dei dati personali relativi a clienti, dipendenti, collaboratori e fornitori si svolge nel massimo rispetto della dignità dell'interessato e del suo diritto alla riservatezza e alla protezione dei dati personali.

Cefla si impegna a trattare tali dati in modo lecito e secondo correttezza, raccogliendo solo quelli pertinenti e non eccedenti le finalità per le quali vengono raccolti. È espressamente esclusa qualsiasi indagine sulle preferenze, idee ed in generale vita privata di dipendenti o collaboratori.

Cefla, inoltre, ha analizzato i possibili rischi incombenti sul trattamento dei dati e ha adeguato i propri sistemi informativi, e gli archivi, sia cartacei, che elettronici, adottando idonee misure organizzative e tecniche per ridurre al minimo la possibilità di eventi dannosi.

Cefla si impegna a mantenere tali sistemi costantemente aggiornati sulla base delle evoluzioni normative e tecnologiche; allo stesso tempo, ha assegnato a specifici collaboratori, interni ed esterni, le responsabilità in merito, attuandone il monitoraggio.

3.12 Trasparenza nei rapporti con le competenti autorità di vigilanza e controllo

Le comunicazioni di Cefla alle competenti autorità di vigilanza e controllo sono esaustive, non fuorvianti, chiare e tempestive e vengono effettuate solo dagli organi sociali e dalla funzione aziendale a ciò preposta.

La tutela della trasparenza informativa è favorita dal rispetto delle vigenti disposizioni e delle procedure interne adottate in materia.

3.13 Il ruolo dei soci

I soci costituiscono il patrimonio fondamentale di Cefla.

Cefla favorisce il coinvolgimento e la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza, assicurando criteri di parità, trasparenza, chiarezza ed integrità delle informazioni riguardanti la situazione e l'andamento aziendale, nonché il diritto di accesso a tali informazioni.

3.14 Rapporto con le comunità locali

Cefla promuove con la sua attività la qualità della vita/benessere e lo sviluppo socio economico della comunità in cui opera e, consapevole della propria responsabilità sociale, si impegna a condurre ogni suo investimento in maniera ambientalmente sostenibile al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione ed accettazione sociale.

3.15 Associazioni e politica

Le azioni di Cefla sono governate unicamente dai principi del proprio Statuto e Regolamenti, in un ambito di rispetto di tutte le opinioni.

Cefla può contribuire al finanziamento di associazioni e al sostentamento dei partiti politici e/o dei loro organi di informazione, di comitati, movimenti, organizzazioni o candidati politici, nel rispetto dello Statuto e delle norme vigenti.

Cefla potrà intrattenere con i medesimi soggetti normali rapporti commerciali o giuridici nel rispetto delle leggi, delle norme vigenti e del presente Codice Etico.

3.16 Conflitto di interessi

I Destinatari del Codice Etico si astengono dal compiere atti nei quali essi siano portatori, anche indirettamente, di interessi in potenziale conflitto con quelli di Cefla o del gruppo in generale, quali, ad esempio, interessi personali o familiari di carattere finanziario o commerciale con clienti, fornitori, concorrenti.

Costituisce conflitto di interesse il fatto che un amministratore, dirigente, dipendente o un collaboratore persegua o tenti di perseguire per sé o per terzi un obiettivo diverso da quello aziendale, ovvero si procuri volontariamente o tenti di procurarsi un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di Cefla, o lo procuri o tenti di procurarlo a terzi.

Per questo sono proibite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri ed altri comportamenti similari.

Cefla riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare a investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse di Cefla, purché si tratti di attività consentite dalla legge, dalle norme contrattuali e da quelle statutarie, nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di soci, dipendenti o collaboratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse, anche potenziale, deve essere tempestivamente comunicata all'Organismo di Vigilanza e al superiore gerarchico per gli opportuni provvedimenti.

In particolare, tutti i soci, dipendenti e collaboratori di Cefla sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgimento di funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o presenza di interessi economici o finanziari rilevanti presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali di Cefla o del gruppo, anche attraverso i propri familiari;
- utilizzo della propria posizione in Cefla o nel gruppo, o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro, in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi di Cefla;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Cefla.

3.17 Omaggi e Regalie

È vietato corrispondere, offrire o ricevere regalie di ogni genere o benefici materiali nell'ambito dei rapporti di lavoro a/da dipendenti pubblici e privati per influenzare l'operato o compensare un atto del loro ufficio, prestando particolare attenzione ai rapporti con i dipendenti della pubblica Amministrazione.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo se di modico valore o comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti.

In ogni caso tali atti dovranno essere sempre debitamente valutati, autorizzati dalla competente funzione e le relative spese sempre documentate.

Si invitano i clienti e i fornitori di Cefla ad astenersi dal fare omaggi che possano indurre i Destinatari del Codice Etico a comportamenti in contrasto con gli interessi, anche morali, di Cefla stessa.

3.18 Uso degli strumenti informatici

Cefla proibisce qualunque pratica che possa violare la riservatezza dei sistemi informatici propri, di terzi, pubblici o privati, o arrecarvi comunque danno, o tesa a falsificare un documento informatico pubblico o privato avente efficacia probatoria.

Cefla esige il rispetto della legislazione vigente in materia di trattamento dei dati personali e l'attuazione delle disposizioni aziendali relative all'uso degli strumenti informatici di proprietà aziendale.

3.19 Rapporti con i Mass-media e gestione dei Social Media

I rapporti con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni a ciò preposte.

Cefla comunica all'esterno informazioni chiare, veritiere e trasparenti, salvaguardando le informazioni riservate e i segreti industriali.

I soci, dipendenti e i collaboratori non forniscono informazioni all'esterno, né si impegnano a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i soci, dipendenti, e i collaboratori, offrono pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati a influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass-media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

Nella consapevolezza che i social media rappresentano un mezzo di comunicazione ormai diffuso, tale strumento riveste indubbia importanza anche per l'immagine e la reputazione aziendale. Per tale ragione Cefla ha adottato un apposito regolamento che definisce le regole per l'utilizzo e la gestione dei social network sia aziendali che privati da parte del personale.

4. Norme di comportamento

4.1 Norme generali

Tutte le persone - interne ed esterne - si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti, anche nel caso in cui vengano a conoscenza di comportamenti, tenuti da altri soggetti, difformi rispetto a quanto contemplato nel presente documento.

Cefla raccomanda ai Destinatari del Codice Etico comportamenti responsabili, orientati al raggiungimento degli obiettivi aziendali e coerenti con i valori e i principi esposti.

Ogni operazione e/o transazione deve essere legittima, documentata, registrata e verificabile in qualsiasi momento.

Dal punto di vista delle pratiche commerciali, è fatto obbligo a qualsiasi persona in Cefla, od operante per la medesima nella veste di collaboratore esterno, di evitare qualsiasi forma, anche promessa, di offerta in denaro o di altre utilità a potenziali clienti o ad altri partners della società, allo scopo di far scegliere Cefla come fornitore.

Quanto sopra deve essere inteso pienamente valido anche operando per interposta persona.

4.2 Organi sociali

L'autorevolezza, la professionalità, la diligenza e l'indipendenza di giudizio del Presidente, del Vice Presidente, dei Consiglieri e dei Sindaci di Cefla garantiscono il raggiungimento degli scopi sociali e la tutela degli interessi degli interlocutori sociali.

Il Consiglio di Amministrazione promuove la cultura della legalità e vigila sulla piena conformità dell'attività aziendale alle leggi, ai regolamenti e alle procedure aziendali; promuove altresì la cultura del controllo interno e assicura ai preposti al controllo la massima indipendenza e autonomia di azione.

Gli Amministratori esecutivi esercitano le proprie funzioni nel rispetto dei contenuti e dei limiti delle deleghe attribuite dal Consiglio di Amministrazione, cui riferiscono del proprio operato.

È vietato attuare qualsiasi comportamento da parte degli Amministratori di Cefla volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale.

Gli Amministratori non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno ai creditori.

In materia di conflitto di interessi, l'attività degli amministratori è conforme alle previsioni normative e alle relative linee guida interne: eventuali situazioni di conflitto sono gestite in totale trasparenza e in modo da salvaguardare gli interessi di Cefla.

È vietata qualunque altra condotta che violi la legislazione di riferimento in materia di reati societari.

4.3 Dipendenti

4.3.1 Impegno e senso di responsabilità

I dipendenti di Cefla adempiono alle proprie mansioni con impegno, senso di responsabilità, lealtà, serietà e decoro, nel rispetto delle previsioni legali e contrattuali e delle direttive aziendali.

Cefla confida, inoltre, che quanti svolgono attività di coordinamento si comportino con cortesia e rispetto nei confronti dei propri collaboratori e ne promuovano la crescita professionale.

4.3.2 Obblighi contrattuali e normativi

In particolare, ogni dipendente è tenuto a conoscere e a rispettare gli obblighi derivanti dall'osservanza delle norme contenute nel:

- CCNL applicato;
- Contratto integrativo aziendale;
- regolamento aziendale;
- complesso delle procedure aziendali in derivazione dei sistemi di gestione e modelli organizzativi attuati.

Per quanto riguarda gli ultimi due punti, sia i responsabili che i dipendenti, ciascuno per la propria parte di competenza, sono tenuti a:

- far rispettare/ rispettare le modalità di esecuzione delle attività secondo le procedure aziendali emanate;
- segnalare le modifiche che intervengono al fine di mantenere sempre aggiornata la documentazione;
- valutare e promuovere le segnalazioni di miglioramento provenienti dai propri collaboratori;
- gestire le azioni correttive assegnate;
- far redigere/redigere i report e far calcolare/calcolare gli indici di propria competenza;
- gestire i progetti assegnati.

4.3.3 Custodia delle infrastrutture, dei beni e degli strumenti aziendali

I dipendenti sono responsabili della conservazione e protezione delle infrastrutture (tra le quali la mensa, i servizi igienici, gli spazi operativi e di ufficio) e dei beni e degli strumenti (tra i quali i macchinari, i computer, i telefoni, gli autoveicoli) che Cefla mette a loro disposizione per il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, evitando un utilizzo improprio degli stessi per fini estranei all'attività.

Per quanto riguarda i beni di proprietà di Cefla, ogni dipendente o collaboratore è tenuto, in particolare, a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza, o comunque usi in contrasto con l'interesse di Cefla;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle procedure e disciplinari interni, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature e impianti di Cefla;

- operare sempre nel rispetto delle norme di salute e sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare tali beni, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge e delle normative interne;
- utilizzare tali beni esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa;
- evitare, salvo quando specificamente autorizzato, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti, manomissioni, o altre minacce a tali beni, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

4.3.4 Obblighi comportamentali del responsabile di funzione

Il responsabile è tenuto a eseguire e a fare eseguire in maniera efficace ed efficiente, le attività di propria competenza al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali.

Il responsabile è tenuto a comportarsi con correttezza, rispetto e decoro nei confronti dei propri responsabili, colleghi e collaboratori.

Il responsabile è tenuto a comunicare, secondo le modalità in uso, tutte le informazioni relative a prodotti, servizi associati al prodotto, tecnologie produttive e non, materiali, clienti, concorrenti e mercati, delle quali può venire a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività.

In particolare, il responsabile deve:

- collaborare alla definizione dei profili delle risorse necessarie;
- partecipare alla selezione delle risorse necessarie;
- informare e formare/collaborare alla formazione di nuovi addetti fornendo tutte le informazioni necessarie (per esempio in termini di: regole aziendali, uso delle infrastrutture, attrezzature, beni aziendali, metodologie di lavoro, sicurezza e ambiente, ecc.);
- segnalare preventivamente alla direzione e agli enti interessati tutti i motivi che ostano all'esecuzione di una attività delegata al suo reparto/ente;
- fornire collaborazione e supporto a tutti gli enti aziendali a lui collegati;
- compilare e perseguire il budget per le voci di costo di propria competenza in termini di risorse (umane, finanziarie e tecniche), con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'area di propria competenza.

Il responsabile, inoltre, nei confronti dei propri collaboratori interni ed esterni, è tenuto a:

- verificare il rispetto delle norme di tipo contrattuale, normativo e comportamentale;
- controllare e segnalare alla Direzione le eventuali inadempienze (ad esempio in materia di: regole aziendali, uso delle infrastrutture, delle attrezzature, dei beni aziendali, metodologie di lavoro, sicurezza e ambiente, ecc.);
- organizzare le risorse di propria competenza;
- garantire l'ottimale utilizzo delle risorse assegnategli (collaboratori, beni, attrezzature, denaro, ecc.) e la corretta gestione, secondo le regole specificate per ogni tipo di apparato, del fine-vita delle apparecchiature;
- verificare il corretto utilizzo delle infrastrutture (mensa, bagno, luci, ecc.), delle attrezzature e dei beni aziendali (computer, cellulari, macchinari, autovetture, ecc.),

- adoperarsi affinché si creino le condizioni migliori, in termini di clima e motivazione, all'interno dell'area di propria competenza;
- segnalare alla Direzione le necessità formative proprie e dei propri collaboratori;
- garantire la continuità e il corretto svolgimento delle attività all'interno della propria area indipendentemente dalla presenza dei propri collaboratori;
- favorire la flessibilità e l'intercambiabilità delle risorse al fine di non creare mai all'interno della propria area condizioni di dipendenza da singoli collaboratori;
- rispettare e fare rispettare le indicazioni che l'azienda ha fornito, nel rispetto della normativa vigente, in termini di sicurezza sul lavoro e di gestione dei rifiuti.

4.3.5 Obblighi comportamentali del dipendente

Il dipendente è tenuto a:

- eseguire in maniera efficace ed efficiente le attività di propria competenza;
- seguire le direttive del proprio responsabile;
- mantenere un atteggiamento rispettoso e corretto sia verso il proprio responsabile, che verso i colleghi;
- collaborare all'aggiornamento del know-how aziendale, per quanto di competenza;
- comunicare al proprio responsabile, secondo le modalità in uso, le informazioni relative a irregolarità o inadempienze di lavoro, proprie o altrui, delle quali può venire a conoscenza nello svolgimento delle proprie attività;
- osservare con scrupolo le direttive aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro e di gestione ambientale;
- mantenere la dovuta riservatezza sui dati personali, segreti industriali ed in generale le informazioni trattate.

4.3.6 Obblighi di riservatezza

I dipendenti incaricati del trattamento dei dati custodiscono e proteggono i dati personali in modo adeguato, seguendo le disposizioni aziendali emanate in merito.

A tutti è richiesto il rispetto rigoroso della riservatezza sui dati e sulle notizie apprese in ragione dell'attività svolta ed in particolare sui segreti industriali ed in generale sulle soluzioni tecniche/o brevettuali adottate da Cefla.

4.3.7 Dovere di veridicità informativa

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

4.3.8 Conflitto d'interesse

Ogni dipendente rispetta le specifiche disposizioni aziendali in materia di conflitto di interesse e informa il proprio superiore gerarchico in presenza di operazioni nelle quali egli abbia un interesse, anche indiretto, potenzialmente in contrasto con quelli aziendali.

4.4 Collaboratori

Cefla valuta l'importanza del contributo dei collaboratori e dei consulenti all'attività quotidiana e a essi chiede di operare con onestà, diligenza, serietà e nel rispetto delle istruzioni impartite in relazione all'incarico.

Cefla gestisce i rapporti con i propri collaboratori in condizioni di parità e rispetto reciproco.

I collaboratori evitano di trarre vantaggi personali dal rapporto di collaborazione, agendo nel solo interesse di Cefla e custodiscono e proteggono adeguatamente i beni di proprietà di Cefla e i dati personali di cui dispongano per l'attività loro affidata con le stesse direttive valide per i dipendenti al punto precedente.

Cefla richiede ai propri collaboratori esterni il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

4.5 Fornitori

Cefla richiede ai propri fornitori il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

Ogni fornitore, partner commerciale o collaboratore esterno, deve essere informato dell'esistenza del Codice Etico e degli impegni che, ai sensi dello stesso, gli sono richiesti.

I processi di acquisto di beni e servizi sono improntati alla ricerca del vantaggio competitivo, alla concessione delle pari opportunità per i soggetti coinvolti, alla lealtà e all'imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto sono basate su criteri di:

- valutazione obiettiva della qualità e della capacità di fornire e garantire beni, servizi e prestazioni di livello adeguato;
- disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, conoscenze tecniche, capacità e risorse in relazione all'oggetto del contratto;
- professionalità dell'interlocutore.

Nei rapporti di appalto, di opere e lavori di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi è fatto obbligo ai soci, dipendenti e collaboratori di Cefla di:

- adottare, nella selezione del fornitore, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;
- non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere nell'acquisizione del contratto;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

La stipula di un contratto con un fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basa su rapporti di estrema chiarezza e correttezza reciproca

4.6 Clienti

Cefla richiede ai propri Clienti il rispetto dei principi etici qui espressi, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

Cefla, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con soggetti dei quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo, persone legate al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura.

Cefla promuove inoltre attivamente, mediante clausole contrattuali specifiche, la condivisione con i propri Clienti dei valori del presente Codice Etico.

5. Osservanza del codice

5.1 Rispetto e diffusione delle norme contenute nel Codice Etico

Cefla si impegna a diffondere il Codice Etico presso tutti i Destinatari.

A tale scopo, Cefla prevede specifici programmi formativi/informativi nei confronti dei dipendenti, elaborati in base alle diverse esigenze e responsabilità dei vari fruitori e promuove il valore della formazione e della condivisione dei principi del Codice Etico.

Ogni Destinatario del presente Codice Etico è tenuto a conoscere le norme ivi contenute, nonché le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla legge e/o dalle procedure, disposizioni, regolamenti interni Cefla.

Ogni Destinatario deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal Codice Etico; in particolare i Destinatari hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice Etico;
- rivolgersi ai propri superiori, o all'Organismo di Vigilanza di cui al par. 5.2, nel caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori, o all'Organismo di Vigilanza di cui al par. 5.2, qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne, nel caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

5.2 Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza preposto al modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche dipendente da reato, relativamente al Codice, sono affidati i seguenti compiti:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati attraverso l'applicazione di specifiche regole organizzative e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli interlocutori sociali interni ed esterni;
- relazionare periodicamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico stesso;

- presentare eventuali proposte di revisione del Codice Etico.
- esaminare e valutare eventuali segnalazioni interne o esterne di violazioni.

5.3 Violazioni e sanzioni

L'osservanza del Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari.

Le violazioni attuate dagli Amministratori, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori di Cefla sono soggette al sistema disciplinare aziendale in vigore, come previsto dai CCNL applicati.

I comportamenti contrari al Codice Etico verranno sanzionati, nel rispetto del diritto di difesa, in ragione della gravità delle condotte, sulla base di quanto previsto dalle disposizioni di legge e di contratto.

Le violazioni del Codice Etico da parte dei dipendenti saranno sanzionate disciplinarmente nel rispetto dei contratti e delle norme applicabili in materia, nonché, ove applicabili, delle specifiche previsioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Le violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori potranno costituire causa di risoluzione dei rapporti contrattuali, ove venisse meno il rapporto fiduciario o si configurasse un grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto.

6. Modifiche e integrazioni

Il Codice Etico potrà essere modificato, integrato ed aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'esperienza applicativa o su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Making Your Life Better.

Headquarter
via Selice, 23/a
40026 Imola (BO)
+39 0542 653111
www.cefla.com

Engineering
via Selice, 23/a
40026 Imola (BO)
+39 0542 653111
www.ceflaengineering.com

Finishing
via Bicocca, 14/c
40026 Imola (BO)
+39 0542 653111
www.ceflafinishing.com

Medical Equipment
via Bicocca, 14/c
40026 Imola (BO)
+39 0542 653111
www.ceflamedicalequipment.com