


CODICE ETICO

Revisioni	Adozione e modifiche in aggiornamento	Data di approvazione	Organo approvante
Rev. 0	In prima approvazione	01/09/2022	Amministratore Unico
			 FAINPLAST Srl FARAOTTI INDUSTRIE PORSITIGHE Srl Zona Industriale Gungolungo/1 fase 43100 ASCOLI PICENO - ITALIA - Codice Fiscale e Partita IVA: 01362890442

1.0 CODICE ETICO

1.1 Premessa

Con il *Decreto Legislativo n. 231* dell'8 giugno 2001 recante la *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.300* il legislatore ha inteso adeguare la normativa interna, in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle convenzioni internazionali cui l'Italia ha già da tempo aderito inerenti la tutela degli interessi finanziari, la lotta alla corruzione, la lotta alla corruzione di pubblici ufficiali,.....

Con tale *Decreto* è stato introdotto nel nostro ordinamento, a carico delle *persone giuridiche*, un regime di responsabilità penale per alcuni **reati commessi nell'interesse o a vantaggio della stessa**, che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

I punti chiave del *Decreto* riguardano:

- a) le persone coinvolte nella commissione del reato, che sono:
 1. persone fisiche che rivestono posizioni *apicali* (rappresentanza, amministrazione o direzione o di altra unità organizzativa ovvero persone che ne esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo);
 2. persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati;
- b) la tipologia di reati prevista, che riguarda quelli contro la PA, ed in particolare:
 1. malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
 2. indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
 3. truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 1° comma, n.1 c.p.);
 4. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
 5. frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
 6. corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
 7. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
 8. corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
 9. istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
 10. concussione (art. 317 c.p.);
 11. corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
 12. peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art.322-bis c.p.);
- c) successivamente, in virtù della promulgazione ed entrata in vigore del Decreto Legge n.350 del 25 settembre 2001, recante Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro, i reati di cui all'art. 25bis del Decreto, vale a dire:
 1. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
 2. alterazione di monete (art. 454 c.p.);
 3. spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
 4. spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
 5. falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
 6. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
 7. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
 8. uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- d) a seguito della promulgazione ed entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 61 dell'11 aprile 2002, recante la Disciplina degli illeciti penali ed amministrativi riguardanti le società commerciali, a norma dell'art. 11 della legge 3 ottobre 2001, n. 366, i c.d. reati societari così come configurati dall'art. 3 del citato D.Lgs. 61/02 e dall'art. 25-ter del Decreto:
 1. false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 2. false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
 3. falso in prospetto (art. 2623 c.c.);
 4. falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
 5. impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 6. formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
 7. indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
 8. illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
 9. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
 10. operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
 11. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
 12. illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 13. aggio (art. 2637 c.c.);
 14. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

- e) poi, ancora, successivamente alla promulgazione ed entrata in vigore della Legge n. 7 del 14 gennaio 2003, recante la Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 9 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno, i c.d. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali.
- f) La Legge 11 agosto 2003 n. 228 ha introdotto una serie di reati contro la personalità individuale quali l'art. 600, 601 e 602 del Codice penale e la successiva integrazione portata dalla legge 6 febbraio 2006 n. 38 ha ampliato l'elenco dei reati all'art. 600 bis primo comma, 600 ter primo e secondo comma, 600 bis secondo comma, 600 ter terzo e quarto comma e 600 quater. Sono reati inerenti alla pedopornografia minorile ed alle attività ad essa connesse.
- g) L'articolo 9 della Legge 18 aprile 2005 n. 62 ha introdotto altri reati identificati come "abusi di mercato" tra quelli previsti dal D.Lgs. 231/01. I reati in questione sono rubricati come "abuso di informazioni privilegiate" e "manipolazione del mercato".
- h) La Legge 3 agosto 2007, n. 123 ha ulteriormente integrato l'elenco delle fattispecie, includendo anche i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- i) Il D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231 ha introdotto i reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita di cui agli articoli 648, 648-bis e 648-ter del codice penale.
- j) La Legge 18 marzo 2008 n. 48 ha introdotto i reati informatici ed il trattamento illecito di dati, in particolare i reati di cui all'articolo 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale.
- k) La Legge 15 luglio 2009 n.94 ha introdotto i reati di criminalità organizzata introducendo l'art. 24 ter del D.Lgs. 231/2001.
- l) La Legge 23 luglio 2009 n. 99 ha introdotto i delitti di contraffazione, i delitti contro l'industria ed il commercio ed i delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- m) La Legge 3 agosto 2009 n.116 ha introdotto il reato di "induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria" previsto dall'art. 377 bis c.p..
- n) Il D.Lgs. 7 luglio 2011 con modifica alla L 116/2009 ha introdotto i cosiddetti reati ambientali introducendo l'art. 25 undecies del D.Lgs. 231/2001.
- o) Il D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109 ha introdotto il delitto "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare previsto dall'art. 22, comma 12 bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998 n. 286.
- p) La Legge 06 novembre 2012 n. 190 ha introdotto i delitti di "induzione indebita a dare o promettere utilità" previsto dall'art. 319 quater c.p. e di "corruzione fra privati" previsto dall'art. 2635 c.c..
- q) Il D.Lgs. 04 marzo 2014 n. 39 ha introdotto il delitto di "Adescamento di minorenni" previsto dall'art. 609 undecies c.p..
- r) La L 15 dicembre 2015 n. 186 art. 3 ha introdotto l'art. 648-ter 1 c.p. "Autoriciclaggio".
- s) La Legge n. 68/2015 del 22/05/2015 ha introdotto i seguenti articoli: Art. 452 bis c.p. "inquinamento ambientale", Art. 452 quater c.p. "disastro ambientale", Art. 452 quinquies c.p. "delitti colposi contro l'ambiente", Art. 452 sexties c.p. "traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività", Art. 452 octies c.p. "Circostanze aggravanti".
- t) La Legge n. 69/2015 del 27/05/2015 ha modificato il testo dell'Art. 2621 c.c. "false comunicazioni sociali".
- u) La Legge n. 69/2015 del 27/05/2015 ha introdotto l'Art. 2621 bis c.c. "fatti di lieve entità" e ha modificato il testo dell'Art. 2622 c.c. "false comunicazioni sociali delle società quotate".
- v) Il D.Lgs. n. 125/2016 ha modificato il testo dell'art. 453 c.p. "Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate" e dell'art. 461 c.p. "Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata".
- w) La Legge 199/2016 ha introdotto l'art. 603 bis "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

- x) Il D.Lgs. 38/2017 ha riformulato il nuovo testo dell'Art. 2635 c.c. "Corruzione tra privati" modificato con l'art. 3 D.Lgs. n.202/2016 e con l'art. 3 D.Lgs. n.38/2017 ed introduzione dell'Art. 2635 ter c.c. "Pene accessorie" rispettivamente con l'art. 4 comma 1 e l'art. 5 comma 1;
- y) L'art. 5 comma 2 L 20/11/2017 n.167 e l'art. 2 comma 1 lett i) D.Lgs. 1° marzo 2018 n. 21 hanno introdotti l'art. 604-bis c.p. – "Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa".
- z) modifica testo dell'art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) per abrogazione del 5° comma e dell'art. 2635 bis "Istigazione alla corruzione tra privati" per abrogazione del 3° comma ex art. 1, comma 5, lett. a), L. 9 gennaio 2019, n. 3;
- aa) ex art. 1, comma 5, lett. a), L. n. 3 del 9 gennaio 2019, modifica testo: dell'art. 316 ter c.p. "Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato" per modifica 1° comma; dell'art. 318 c.p. "Corruzione per l'esercizio della funzione" per modifica entità della pena; dell'art. 346 bis c.p. "Traffico di influenze illecite" per modifica 1° comma;
- bb) introduzione degli artt. 1 "Frode in competizioni sportive" e 4 "Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa" L n. 401 del 1989 ex art. 25 quaterdecies D.Lgs. 231/2001 nuovo gruppo reati gruppo (N) "Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati" – articolo inserito ex art. 5 L n.39 del 3 maggio 2019;
- cc) la L. 157/2009 ha introdotto i reati tributari di cui agli articoli 2, 3, 8, 10, e 11 di cui al D.Lgs. 74/2000, quindi il D.Lgs. 75/2020 gli ulteriori reati tributari di cui agli articoli 4, 5 e 10 quater D.Lgs 74/2000 nonché i reati doganali ex DPR 43/1973;
- dd) art. 314 c.p. "peculato", art. 316. "Peculato mediante profitto dell'errore altrui", art. 322 bis " Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri", Art. 323. "Abuso d'ufficio", Art. 346-bis. "Traffico di influenze illecite", Art. 356 c.p. "Frode delle pubbliche forniture", Art. 2, L. 898/1986 "frode in agricoltura" tutti inseriti nel Gruppo reati (A) contro la P.A. ex D.Lgs. 75/2020.
- ee) Il D.Lgs. 184/2021 ha introdotto l'articolo Art. 493 ter "Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti", mentre il D.Lgs. 195/2021 ha modificato il testo degli articoli: Art. 648 c.p. - "Ricettazione", Art. 648-bis c.p. - "Riciclaggio", Art. 648-ter c.p - "Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita" e Art. 648-ter.1 c.p. – "Autoriciclaggio"
- ff) L'art. 3, comma 1, L. 9 marzo 2022, n. 22, ha introdotto gli articoli: Art. 518 Bis "Furto di beni culturali", Art. 518 ter "Appropriazione indebita di beni culturali", Art. 518 quater "Ricettazione di beni culturali", Art. 518 octies "Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali", Art. 518 decies "Importazione illecita di beni culturali", Art. 518 undecies "Uscita o esportazione illecite di beni culturali", Art. 518 duodecies "Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici", Art. 518 quaterdecies "Contraffazione di opere d'arte", Art. 518 sexies "Riciclaggio di beni culturali" e Art. 518 terdecies "Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici".

1.2 Scopo e campo di applicazione

Si definisce Codice Etico quel documento aziendale che costituisce la codificazione della politica aziendale (di seguito e su ogni documento del sistema 231 più brevemente [Policy FAINPLAST Srl](#)), cioè quel documento, adottato su base volontaria dall'azienda, in cui si enunciano tutti i diritti ed i doveri morali che definiscono la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all'organizzazione imprenditoriale.

Essendo quindi una dichiarazione di valori, di cui un'organizzazione volontariamente si dota, è un mezzo a disposizione dell'impresa per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di *stakeholders* quali: soci, clienti, fornitori etc..

Scopo del presente documento è quindi quello di assicurare che i valori etici aziendali siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori nella conduzione delle attività e degli affari dell'azienda.

In termini generali nel codice etico è contenuto l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità aziendali nei confronti di tutti i "portatori d'interesse (stakeholders)" (soci, dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Ciascun amministratore, dirigente, sindaco, dipendente, collaboratore esterno, è tenuto al rispetto delle norme contenute nel presente Codice nell'esercizio delle proprie funzioni.

I principi espressi di seguito rappresentano uno degli strumenti preventivi che l'azienda adotta ai fini della probabilità di commissione dei reati indicati dal DLgs 231/01 e riportati in premessa e rappresentano regole comportamentali cui tutti devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori precedentemente citati.

Il Codice Etico nasce dalla volontà dell'**Amministratore Unico** che ne promuove e cura l'applicazione; il rispetto delle regole espresse nel presente documento, è monitorato dall'Organismo di Vigilanza che ha l'autorità, l'autonomia e l'indipendenza per eseguire i controlli che ritiene opportuni.

Il Codice etico si applica a tutta l'organizzazione della **FAINPLAST Srl** ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi collaboratori.

1.3 Definizioni e abbreviazioni

Destinatari	I soggetti tenuti al rispetto del Codice Etico
Cliente	Con il termine Cliente si considerano tutti i soggetti che commercialmente entrano in contatto con l'azienda
OdV	Organo di Vigilanza e Controllo

1.4 Responsabilità

1. Amministratore Unico con le relative funzioni di staff;
2. Relazioni Esterne e Affari Legali;
3. Responsabile Servizio di Protezione e Prevenzione (c.d. RSPP);
4. Responsabile Risorse Umane (c.d. R.H.R.);
5. Responsabili delle Direzioni:
 - Amministrazione e Finanza;
 - Acquisti;
 - Industriale;
 - Tecnica;
 - Commerciale;
6. Uffici ed aree aziendali appartenenti alle relative Direzioni.

6.1 Riferimenti

Si riportano di seguito i riferimenti normativi utilizzati per la redazione del presente documento:

D.Lgs. 231/01 “Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e s.m.i.

Linee Guida Confindustria (*) “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo DLgs. 231/2001”

(*) : le linee guida sono state verificate ed approvate dal Ministero di Giustizia

6.2 Struttura del Codice Etico

1.6.1 I principi Etici Generali

Legalità : tutti i Destinatari sono tenuti al massimo e scrupoloso rispetto delle leggi applicabili nei nostri territori (Europee, Nazionali, Regionali, Provinciali e Comunali), nonché dei regolamenti interni di attuazione di leggi/norme vigenti.

Onestà : tutti i Destinatari nell'ambito della propria attività sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico ed i regolamenti interni il Modello 231 ed annessi e connessi protocolli di organizzazione, gestione e controllo. In nessun caso, il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta non onesta. Nessuno è autorizzato a dare o promettere ad un soggetto pubblico e/o privato denaro o altre utilità sia nell'esclusivo interesse personale che nell'interesse o a vantaggio dell'azienda.

Correttezza : tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare i diritti di ogni soggetto comunque coinvolto nella propria attività lavorativa e professionale, sotto il profilo delle opportunità, della privacy e del decoro. Durante lo svolgimento delle proprie attività devono essere evitate discriminazioni nei confronti del personale e conflitti di interesse significativi tra ciascun lavoratore e azienda.

Trasparenza : tutti i Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli sia all'interno che all'esterno dell'azienda. A tal fine il mittente deve adottare una comunicazione semplice e di immediata comprensione da parte del destinatario dell'informazione e deve impegnarsi a verificarla preventivamente prima dell'invio garantendo che tutte le informazioni siano veritiere, complete e chiare.

Riservatezza : tutti i Destinatari devono assicurare l'opportuna riservatezza delle informazioni acquisite durante lo svolgimento delle proprie attività e di trattarle esclusivamente nell'ambito e per i fini delle proprie attività lavorative e, comunque, di non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni sensibili senza l'esplicito consenso degli interessati e informazioni riservate senza l'autorizzazione della Società.

Rispetto della dignità della persona: il rispetto per le persone è uno dei principi generali che guida l'azienda. Non sono tollerati maltrattamenti di ogni tipo. Tutti i Destinatari sono tenuti al rispetto e all'applicazione di tale principio sia nei confronti dell'azienda che all'esterno.

Salute dei lavoratori e Sicurezza sul Lavoro: la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute dei lavoratori è un principio che deve ispirare l'intera attività aziendale, che si impegna alla promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione, informando e formando continuamente il proprio personale. Tutti i lavoratori sono tenuti ad adottare le necessarie cautele ai fini preventivi e, ove opportuno, a sensibilizzare i propri colleghi e i terzi. La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro è un principio di grande significato e spessore culturale, tanto più a seguito del recepimento delle numerose Direttive europee di settore.

Tutela ambientale: il rispetto dell'ambiente è impegno centrale dell'azienda che promuove la cultura della preservazione attraverso l'adozione di tutte le misure atte a tutelare l'ambiente da possibili rischi di

inquinamento. Tutti i lavoratori sono tenuti ad adottare le necessarie procedure a fini preventivi e, ove opportuno, a sensibilizzare i propri colleghi e i terzi ad osservarle.

FAINPLAST Srl condividendo appieno detto principio:

- si pone l'obiettivo di "lavorare in sicurezza", ovvero di garantire il rispetto delle norme di prevenzione e l'adozione di comportamenti "sicuri" a vantaggio della tutela delle persone e dell'ambiente;
- garantisce quindi l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori;
- svolge inoltre la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro ed una costante protezione dell'ambiente;
- si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili e sicuri da parte di tutti i collaboratori;
- rifiuta ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- rifiuta ogni forma di pedopornografia minorile e di ogni attività ad essa connessa;
- rifiuta ogni forma di discriminazione sul lavoro come meglio specificato al paragrafo 1.8.2 rubricato "Personale" al quale si rinvia.

1.6.2 I Portatori di Interesse (Stakeholders)

Si definiscono stakeholders, tutti coloro che hanno un interesse nelle prestazioni o nel successo dell'azienda; si riportano di seguito i principali portatori di interesse:

Soci: costituiscono la proprietà sociale aziendale.

Lavoratori: indipendentemente dalla forma contrattuale che li lega all'azienda o dal fatto di essere soci o meno, sono coloro che con il loro impegno, competenza, professionalità e benessere, si adoperano per il raggiungimento della missione sociale.

Ente Pubblico: è l'insieme dei soggetti Istituzionali (locali, nazionali e dell'Unione Europea) con cui l'azienda si relaziona nell'ambito delle ispezioni previste per legge.

Cliente Privato: è l'insieme di soggetti privati con cui l'azienda si interfaccia per proporre/erogare i propri prodotti e processi.

Fornitori: sono i partner commerciali che forniscono prodotti e servizi, con i quali l'azienda collabora nell'interesse reciproco.

Sindacati : sono gli interlocutori con i quali l'azienda si relaziona per ciò che riguarda l'applicazione dei contratti nonché la gestione delle normative di tutela degli interessi, sia dei lavoratori che delle imprese.

Comunità: è l'insieme delle persone e dei territori in cui l'azienda opera e con cui entra in contatto attraverso i servizi che eroga.

6.3 Principi etici per la gestione dei rapporti esterni

1.7.1 Clienti

La professionalità, la competenza e la correttezza rappresentano i principi guida che i tutti gli operatori devono garantire nei rapporti con tutti i clienti.

Tutti i collaboratori sono tenuti a gestire tutte le informazioni acquisite sui nostri clienti nel massimo rispetto della normativa vigente in materia di Privacy.

1.7.2 Fornitori

La scelta dei fornitori deve essere effettuata sulla base di criteri di professionalità, di economicità, di trasparenza e di maggior vantaggio per l'azienda.

In ogni caso, ove il fornitore fosse selezionato dal cliente, quest'ultimo dovrà garantire che lo stesso è stato selezionato secondo i suddetti criteri o, comunque, criteri equipollenti.

Evitare che la scelta sia oggetto di concussione o corruzione del committente (no merce di scambio), e non ricercare sconti di prezzo eccessivamente lontani dai prezzi di mercato in quanto potrebbero essere consentiti dal ricorso a prodotti/servizi di provenienza non lecita.

Tutti i consulenti, i fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Società è tenuto alla massima trasparenza, correttezza e rispetto della legalità, e ad evitare :

- qualunque situazione di conflitto di interessi con la stessa, obbligandosi in caso di conflitto a segnalarlo immediatamente alla Direzione
- di compiere qualunque atto che sia o possa essere considerato contrario a leggi e/o a regolamenti vigenti, anche nel caso in cui da tale comportamento derivi o possa, anche solo in astratto, derivare un qualunque vantaggio o interesse per l'azienda.

Eventuali rapporti personali dei consulenti coi fornitori devono essere segnalati al C.d.A. prima di ogni trattativa, ed in ogni caso all'Organismo di Vigilanza.

Ogni fornitore/consulente deve impegnarsi contrattualmente al rispetto del presente Codice Etico.

1.7.3 Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche e clienti privati

È vietata qualsiasi forma di regalia o la semplice promessa di regalia a qualunque funzionario pubblico, incaricato di pubblico servizio, soggetto privato rappresentante di altre aziende e/o intermediario, o familiari dei predetti, che eccedano oltre le normali pratiche commerciali o di cortesia.

Ogni dipendente o qualunque soggetto terzo che operi per l'azienda non deve :

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o opportunità commerciali o di qualsiasi altro genere che possano avvantaggiarli a titolo personale, rappresentanti della Pubblica Amministrazione, ovvero soggetti privati rappresentanti di altre aziende e/o intermediari, nonché i familiari dei predetti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori in quanto indicati da rappresentanti della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività (ad es. nel corso di attività di ispezione in azienda al fine di scongiurare sanzioni di qualsiasi genere e/o specie, nel corso di attività amministrative per l'ottenimento di concessioni, di licenze/autorizzazioni,...);
- promettere o fornire, anche tramite "terzi", a rappresentanti della Pubblica Amministrazione, lavori/servizi di utilità personale, per le finalità di cui al punto che precede;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Inoltre, nei confronti della Pubblica Amministrazione, sempre per le finalità di cui al paragrafo che precede, è vietato:

- esibire documenti/dati falsi od alterati;
- sottrarre od omettere documenti veri;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore ad esempio: nel corso nel corso di attività di ispezione in azienda al fine di scongiurare sanzioni di qualsiasi genere

e/o specie, nel corso di attività amministrative per l'ottenimento di concessioni, di licenze/autorizzazioni;

- omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- tenere comportamenti comunque intesi ad influenzare indebitamente le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- farsi rappresentare da consulenti o da soggetti "terzi" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Qualunque dipendente o soggetto terzo che rappresenti l'azienda, non è autorizzato ad accettare qualsiasi forma di dono (eccedente i modici valori) o favoritismo da parte dei funzionari pubblici, ed è tenuto a segnalarlo alla Direzione e all'Organismo di Vigilanza.

6.4 Principi Etici per la gestione dei rapporti interni

1.8.1 Soci

Agli Amministratori è fatto divieto di:

- restituire i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, e di effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve non distribuibili a termini di legge;
- formare od aumentare fittiziamente il capitale della Società mediante operazioni non consentite dalla legge.

1.8.2 Personale

La scelta del personale da assumere è effettuata tenendo conto esclusivamente delle effettive esigenze aziendali e del profilo professionale del candidato, garantendo il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità e rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

Evitare che l'assunzione sia oggetto di concussione o corruzione del committente (no merce di scambio).

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare; inoltre è garantita la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli, del contesto e dei rischi a cui è sottoposto.

Ogni dipendente aziendale è tenuto al più scrupoloso rispetto dei principi etici generali precedentemente espressi e delle regole interne alla struttura, con particolare attenzione ai requisiti relativi alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

L'azienda non tollera discriminazioni o molestie illegali di ogni genere ed invita il proprio personale a segnalarne l'eventuale presenza all'Organismo di Vigilanza.

In particolare viene perseguito qualsiasi comportamento posto in essere in danno dei lavoratori sia da parte dei superiori (mobbing verticale) ma anche dai colleghi (mobbing orizzontale) **con finalità discriminatorie, in reazione a condotte non approvate, ovvero più in generale al rifiuto di accondiscendere a proposte o richieste immorali o tout court illegali per perpetrare, anche indirettamente, un interesse e/o un vantaggio dell'azienda.**

Il mobbing implica, pertanto, l'esistenza di uno o più soggetti attivi (i responsabili dei comportamenti vessatori) e di uno o più soggetti passivi (le vittime).

Le ipotesi di responsabilità degli enti anche in caso di comportamento vessatorio del genere sopra richiamato, vengono attratte nella sfera di applicabilità in tali circostanze nel reato di cui all'art. 590, comma 3, c.p. (lesioni colpose commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) richiamato nel gruppo (H) del Modello 231 Appendice A.

Qualora il mobbing venga invece ricondotto ad un fattore discriminante legato al sesso anche per le finalità sopra evidenziate, è applicabile la normativa di cui al d.lgs. 145/2005, trasfuso nel Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006), il cui art. 26 inquadra tra le discriminazioni *“anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”*.

Il D.Lgs. 81/2008 (come modificato dal D.Lgs. 106/2009) prende espressamente in considerazione le differenze di genere quale necessario oggetto dell'azione di prevenzione dei rischi professionali.

Inoltre, per gli stessi motivi vengono perseguite anche le ulteriori ipotesi di discriminazione che potenzialmente possono essere perpetrate attraverso condotte vessatorie, perpetrate sempre con le stesse finalità sopra evidenziate, all'interno delle seguenti ulteriori fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001 agli articoli:

- **603-bis c.p.** *“Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro”* richiamato nel gruppo (G) del Modello 231 Appendice A;
- **22 comma 12 bis D.Lgs. n. 286/98** *“Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”* e **12 commi 3, 3-bis e 3-ter e 5 (Legge 6 marzo 1998, n. 40, art. 10) T.U. di cui al D.Lgs. n. 286/1998** *“Disposizioni contro le immigrazioni clandestine”* richiamati nel gruppo (M) del Modello 231 Appendice A;
- **art. 604-bis c.p.** *“Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa”* richiamato nel gruppo (M) del Modello 231 Appendice A.

Il Personale può rivolgersi in qualsiasi momento all'Organismo di Vigilanza, sia per iscritto che verbalmente, anche al fine di richiedere delucidazioni e/o informazioni in merito al modello implementato o alla legittimità di atteggiamenti/comportamenti adottati.

1.8.3 Prevenzione dei rischi

In ragione dell'articolazione delle attività di prevenzione e della struttura organizzativa, **FAINPLAST Srl** adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza. In relazione all'estensione dei poteri delegati, l'azienda adotta ed attua il presente Modello organizzativo, di gestione e controllo che prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

In particolare l'azienda si impegna a:

- ⇒ eliminare o, quando non possibile, ridurre tutti i rischi per la salute e la sicurezza nonché ambientali;
- ⇒ individuare i rischi che non possono essere evitati e pianificare un adeguato programma di prevenzione e protezione, nonché di controllo;
- ⇒ coordinarsi e collaborare coi Committenti e con le ditte in appalto / subappalto per la sicurezza complessiva delle attività dei cantieri;
- ⇒ adeguare attrezzature e luoghi di lavoro alle disposizioni di legge pertinenti;
- ⇒ fornire adeguati dispositivi di protezione individuale e collettiva ai lavoratori;
- ⇒ impartire adeguate istruzioni ai lavoratori e fornire periodicamente l'aggiornamento formativo in materia di tutela della salute e sicurezza;
- ⇒ vigilare sull'applicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate e sui comportamenti dei lavoratori, al fine di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;

- ⇒ rispettare gli obblighi di legge attinenti, relativi alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- ⇒ collaborare solamente con fornitori qualificati.

I lavoratori, analogamente, dovranno garantire il rispetto delle seguenti regole:

- ⇒ adottare comportamenti sicuri durante il lavoro, ovvero operare nel rispetto dei regolamenti aziendali, delle procedure, delle istruzioni, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice etico, del Modello 231 e dei relativi protocolli di organizzazione, gestione e controllo;
- ⇒ evitare comportamenti pericolosi per sé o per gli altri;
- ⇒ rispettare gli ordini indicati dai superiori gerarchici o dal Datore di lavoro;
- ⇒ comunicare immediatamente ai superiori ogni anomalia, criticità o altra situazione di pericolo di cui si venga a conoscenza durante il lavoro;
- ⇒ rispettare i compiti e le attribuzioni operative assegnate;
- ⇒ prestare la massima collaborazione alle attività o alle indicazioni del Servizio di Prevenzione e Protezione;
- ⇒ partecipare con attenzione e coinvolgimento alle attività formative organizzate;
- ⇒ collaborare, con comportamenti responsabili e nel rispetto delle regole aziendali, nel caso di allarme per una situazione d'emergenza;
- ⇒ sottoporsi alla sorveglianza sanitaria prevista;
- ⇒ maturare la piena consapevolezza in merito all'attuazione del sistema della sicurezza sul lavoro adottato, collaborando con le figure responsabili al raggiungimento degli obiettivi di prevenzione.
- ⇒ segnalare all'OdV qualunque situazione o criticità che direttamente o indirettamente possa costituire un pericolo per la salute e/o la sicurezza dei lavoratori o compromettere l'efficacia del sistema della sicurezza sul lavoro.

I collaboratori / fornitori, dovranno anch'essi garantire il rispetto delle seguenti regole:

- ⇒ adottare comportamenti sicuri durante le loro attività, ovvero operare nel rispetto dei regolamenti aziendali, delle istruzioni ricevute, delle norme di prevenzione in generale e del presente Codice etico;
- ⇒ rispettare la segnaletica aziendale e/o di cantiere;
- ⇒ rispettare le condizioni contrattuali che regolamentano il rapporto tra le parti ed il presente Codice Etico;
- ⇒ nel caso di contratti d'appalto, d'opera o somministrazione, rispettare le indicazioni di prevenzione scaturite dalle attività di cooperazione e coordinamento tra le parti.

6.5 Controlli

FAINPLAST Srl adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti, di chiunque agisce per l'Azienda o nel suo ambito, rispetto alle prescrizioni della normativa vigente, alle regole di comportamento di questo Codice e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato.

Chiunque venga a conoscenza di una qualunque violazione del Codice Etico è tenuto a darne immediata informazione all'Organismo di Vigilanza.

6.6 Sistema disciplinare

È nella responsabilità di ciascun lavoratore consultare il proprio superiore per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente Codice etico, o in altre direttive emesse dalle competenti funzioni di **FAINPLAST Srl**.

Chiunque, nell'ambito dell'organizzazione, è tenuto alla rigorosa osservanza del Codice Etico in quanto la mancata sua osservanza costituisce violazione al «Modello di organizzazione, gestione e controllo» adottato ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

L'intera organizzazione, dal Datore di lavoro ai lavoratori, nell'ambito dei diversi ruoli aziendali, dovrà essere compartecipe e coinvolta nel perseguimento degli obiettivi e nel rispetto delle regole indicate, in quanto ogni singolo comportamento non eticamente corretto o sicuro, potrebbe comportare conseguenze negative per l'intera azienda e per i suoi portatori di interessi come più sopra definiti.

L'osservanza da parte dei lavoratori delle norme del presente Codice, del Modello 231 e relativi protocolli di organizzazione, gestione e controllo deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. e del [CCNL Gomma e Plastica](#).

La violazione delle norme del Codice da parte del personale potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con le relative conseguenze di legge così come specificato nel sistema disciplinare di cui al Modello 231 e, comunque ed in ogni caso a seguito di violazioni di quanto espresso nel presente Codice Etico e/o del Modello e relativi protocolli di organizzazione, gestione e controllo implementato, l'azienda applicherà il sistema sanzionatorio previsto dallo stesso Modello 231 adottato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL sopra richiamato.

6.7 Organismo di Vigilanza

L'azienda ha istituito, come richiesto dal D.Lgs. 231/01, un Organismo di Vigilanza e Controllo (**OdV**) che ha il compito di vigilare sull'effettiva attuazione del modello, sulla sua capacità di prevenire i reati previsti dal D.Lgs.231/01 evidenziando ogni necessità di aggiornamento e/o adeguamento alla struttura.

I componenti dell'**OdV** sono stati individuati cercando di garantire i tre principi fondamentali, suggeriti anche dalle Linee Guida del Ministero della Giustizia: autonomia ed indipendenza, professionalità, continuità di azione.

L'**OdV** rappresenta un organo in staff alla Direzione a cui risponde direttamente e che ha l'onere di attivare opportune procedure di controllo, effettuare verifiche periodiche in funzione del livello di criticità di ogni area, promuovere la cultura e la conoscenza all'interno dell'azienda della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001, *ricevere tutte le informazioni significative in materia* e collaborare con le funzioni interne nell'analisi delle problematiche e/o delle azioni illecite, redigere periodicamente una relazione scritta su quanto effettuato e emerso, inviandola al CdA ed al Collegio Sindacale.

L'Organismo di Vigilanza individuato è collegiale e nominato dal Consiglio di Amministrazione.

1.11.1 *Obblighi di Comunicazione all'OdV*

Tutti i componenti dell'azienda e i Terzi coinvolti sono tenuti a dare tempestiva informazione (cartacea o verbale o con strumenti informatici) all'Organismo di Vigilanza quando rilevino nell'ambito dell'attività aziendale, violazioni anche solo potenziali, di norme di legge o regolamenti, del Modello 231 e relativi protocolli di organizzazione, gestione e controllo, del presente Codice Etico e, più in generale, delle procedure interne.

In particolare (*elenco puramente esemplificativo e non esaustivo*) da integrarsi con quanto già descritto nel Modello 231:

- eventuali richieste od offerte di doni (eccedenti il valore modico) o di altre utilità provenienti da pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio,
- eventuali omissioni, falsificazioni nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili,

- eventuali ordini ricevuti dal superiore e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna, o il Modello,
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini che interessano, anche indirettamente, l'azienda, i suoi dipendenti o i componenti degli organi sociali (inerenti i reati previsti dal D.Lgs. 231/01),
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi,
- gli aggiornamenti del sistema dei poteri e del regime delle procure e delle deleghe,
- le eventuali comunicazioni della società di revisione/ di organi di controllo riguardanti aspetti che possono indicare una carenza dei controlli interni,
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

L'OdV assicura che la persona che effettua la comunicazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente).

Per ogni comunicazione all'Organismo di Vigilanza:

Organismo di Vigilanza

c/o [FAINPLAST Srl](#)

Zona Industriale Campolungo II/A Fase

63100 Ascoli Piceno

Email : odv231@fainplast.com

Per quanto qui non previsto si fa esplicito rinvio a quanto disciplinato nel Modello 231 e relative Appendici, Allegati e protocolli di organizzazione, gestione e controllo.