



RICAMBI IN MOVIMENTO

CODICE ETICO

Approvato con determina dell'amministratore unico del 14/11/2016

SOMMARIO

.....	1
<i>PREMESSA</i>	4
PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA.....	4
ARTICOLO 1.....	4
AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	4
1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE	4
1.2 INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE.....	5
ARTICOLO 2.....	6
NORME E PRINCIPI ETICI E SOCIALI	6
2.1 PRINCIPI VALORIALI	6
ARTICOLO 3.....	6
FORME DI TUTELA	6
3.1 TUTELA DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI	6
3.2 TUTELA DELLA PRIVACY	7
3.3 TUTELA DELLA CONCORRENZA	7
3.4 TUTELA PROPRIETÀ INTELLETTUALE	7
3.5 TUTELA DELLA SICUREZZA E IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO	7
3.6 CERTIFICAZIONI.....	7
ARTICOLO 4.....	8
RISORSE UMANE	8
4.1 TUTELA DELLE RISORSE UMANE	8
4.2 CRITERI DI SELEZIONE DEL PERSONALE	9
4.3 BENI AZIENDALI.....	9
4.4 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE, STUPEFACENTI E FUMO	9
ARTICOLO 5.....	10
RAPPORTI CON L'ESTERNO.....	10
5.1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	10
5.2 RAPPORTI CON I CLIENTI/RICAMBISTI	10
5.3 RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI.....	11
5.4 RAPPORTI CON CONSULENTI ESTERNI, AGENTI E ALTRI COLLABORATORI.....	11

ARTICOLO 6.....	11
TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ.....	11
6.1 CONTABILITÀ E BILANCIO.....	11
6.2 RAPPORTI CON ORGANI DI CONTROLLO INTERNI	12
ARTICOLO 7.....	12
SISTEMA DISCIPLINARE	12
7.1 PRINCIPI GENERALI	12
7.2 MODIFICHE E INTEGRAZIONI	13
7.3 OBBLIGO DI SEGNALAZIONI E REVISIONI.....	13

PREMESSA

Nell'ottica di un miglioramento continuo, la IDIR SpA (di seguito "Ente" o "Società") ha deciso di istituire in un unico documento i valori e i principi che da sempre hanno caratterizzato l'operato della Società fin dalla sua costituzione. Il presente Codice Etico (di seguito "Codice") è parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01 adottato dalla società.

Con l'adozione del Codice Etico, IDIR SpA adotta uno strumento utile per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, introducendo una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di *stakeholder*.

PRESENTAZIONE DELL'AZIENDA

La Società, costituita nel 1980 da Sergio Monzeglio, vanta una lunga tradizione nel settore della distribuzione e della commercializzazione di ricambi. Il *background* della famiglia Monzeglio e i valori in cui credono sono imprescindibili per la conduzione degli affari. Per questo la società ha cristallizzato tali valori nel presente Codice. Essi si sposano perfettamente con la *mission* aziendale che tende a "*sviluppare ad ogni livello durature relazioni con la clientela e con partner costruite su una progettualità chiara e una strategia condivisa volta alla creazione e allo sviluppo di valore in tutta la filiera auto motive*" e con l'*obiettivo* di soddisfare clienti ricambisti e officine servite – così come recita il *claim* aziendale – "ricambiare in meglio".

ARTICOLO 1

AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice etico è vincolante per tutti i:

- soci
- amministratori

- dipendenti
- clienti/ricambisti
- fornitori
- consulenti

nonché per tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o nell'interesse della Società.

I destinatari del Codice hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia all'interno che all'esterno della Società. Le linee di condotta stabilite nel presente Codice prevalgono sulle eventuali istruzioni contrarie impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

1.2 INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

La Società si impegna a informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza. In particolare, la Società si impegna:

- alla diffusione del Codice presso i Destinatari con tutti i mezzi che ritiene opportuni;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice;
- all'aggiornamento delle disposizioni del Codice con riguardo alle esigenze che di volta in volta si potranno manifestare;
- alla verifica e al monitoraggio dell'applicazione del Codice e a pianificare un'opportuna formazione periodica sulle tematiche relative al Codice.

Il Codice sarà consultabile all'interno dell'intranet aziendale e copie cartacee del Codice Etico saranno rese disponibili presso ufficio dedicato; inoltre il Codice sarà visibile sul sito *web*: www.idir.it

ARTICOLO 2

NORME E PRINCIPI ETICI E SOCIALI

2.1 PRINCIPI VALORIALI

La società ha deciso di svolgere la sua attività rispettando i seguenti valori ritenuti fondamentali. Ogni decisione sarà adottata nel rispetto della:

- Legalità
- Equità ed eguaglianza
- Tutela della persona
- Diligenza
- Trasparenza
- Onestà
- Riservatezza
- Imparzialità
- Correttezza

Tutti i destinatari, senza alcuna eccezione, devono eseguire le proprie mansioni rispettando i principi enunciati nel Codice; in nessun caso sono giustificati comportamenti omissivi o contrari ai principi e ai valori sanciti dal Codice, seppure svolti nell'interesse o a vantaggio della Società.

ARTICOLO 3

FORME DI TUTELA

3.1 TUTELA DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI

Ciascun dipendente e collaboratore della Società è tenuto a trattare le informazioni aziendali con riserbo, evitandone qualsiasi indebita diffusione o trasmissione, con particolare riferimento a quelle informazioni classificate – formalmente o di fatto – come “riservate”. In tale categoria rientrano tutte le informazioni che, in sostanza, potrebbero portare – se indebitamente diffuse – un vantaggio competitivo a una o più società concorrenti o, comunque, una perdita di vantaggio competitivo.

3.2 TUTELA DELLA PRIVACY

La Società assicura il pieno rispetto della normativa sulla privacy (D.Lgs. 196/2003), con particolare attenzione alle disposizioni che disciplinano il trattamento dei dati sensibili.

3.3 TUTELA DELLA CONCORRENZA

La società esercita la sua attività in maniera conforme ai principi del libero mercato e della concorrenza e si impegna a non danneggiare indebitamente l'immagine delle aziende concorrenti e dei loro prodotti. Non saranno tollerati comportamenti contrari a tali principi seppur compiuti nell'interesse o vantaggio della Società.

3.4 TUTELA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

La società si impegna a esercitare la sua attività nel rispetto delle leggi, regolamenti e convenzioni, nazionali, comunitari e internazionali, a tutela dei diritti di proprietà industriale e intellettuale legittimamente in capo a terzi.

3.5 TUTELA DELLA SICUREZZA E IGIENE NEI LUOGHI DI LAVORO

La società ritiene fondamentale garantire la salubrità e la sicurezza dei luoghi di lavoro e pertanto ha compiuto tutti gli adempimenti e le misure di prevenzione e protezione così come richiesto dal D. Lgs.81/2008.

3.6 CERTIFICAZIONI

La IDIR SpA ha predisposto un Sistema delle Qualità (SGQ) pienamente rispondente ai requisiti richiesti dalla Norma ISO 9001:2008 (ora in via di aggiornamento con la normativa ISO 900:2015). La sua stesura è opera del Responsabile Qualità che ne cura l'aggiornamento e l'implementazione in tutti i reparti aziendali. Scopo di tale sistema è di ottenere un'efficace gestione della struttura con l'intento di soddisfare le aspettative del Cliente.

Inoltre, la Società ha acquisito anche la certificazione UNI EN ISO 9120, indispensabile per poter partecipare, come fornitore, alle gare indette dal corpo delle forze armate (in particolare marina militare).

ARTICOLO 4

RISORSE UMANE

4.1 TUTELA DELLE RISORSE UMANE

La Società considera i dipendenti come la principale risorsa aziendale su cui investire. IDIR Spa, infatti, rispetta la dignità e l'integrità fisica e morale di ogni dipendente o collaboratore e non tollera richieste o minacce atte a indurre le persone ad agire contro la legge e in violazione del presente Codice, né atti di violenza psicologica e/o comportamenti discriminatori o lesivi.

In conformità alla Politica della Qualità adottata, la Società assicura che il personale coinvolto nelle attività svolte dalla IDIR SpA abbia le competenze necessarie per le funzioni che svolge, definendo:

- a. i requisiti minimi sull'istruzione, l'addestramento, la professionalità e l'esperienza;
- b. le modalità di pianificazione ed erogazione dell'addestramento;
- c. le modalità di registrazione dei requisiti posseduti e dell'addestramento ricevuto.

In ambito aziendale sono determinate ed assicurate le esigenze di addestramento (formazione ed informazione) atte a perseguire gli obiettivi indicati nelle Politiche dell'Organizzazione e nei requisiti delle norme UNI EN ISO 9001.

Con il termine generale d'addestramento si intendono le seguenti modalità:

- addestramento informativo: il personale è informato relativamente alle attività da svolgere, ai documenti di riferimento e, per quanto applicabile, sulle tecniche e modalità di valutazione; l'affiancamento a personale esperto è parte dell'addestramento informativo ed è condotto da personale designato da IDIR SpA;

- addestramento formativo: il personale da impiegare in alcune attività deve avere una formazione tale da garantire competenze e conoscenze adeguate all'entità/complessità dei compiti affidategli; per garantire ciò, IDIR SpA provvede all'addestramento formativo del personale sulla base del ruolo assegnato, di quanto previsto dalla normativa di settore e dell'impiego previsto per il personale stesso; l'addestramento è eseguito da personale designato da IDIR Spa.

4.2 CRITERI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

La selezione del personale avviene senza alcun favoritismo nel rispetto del principio delle pari opportunità e del riconoscimento delle capacità ed è volta all'individuazione e all'acquisizione di risorse corrispondenti ai profili necessari alle esigenze aziendali.

4.3 BENI AZIENDALI

Chiunque riceva in consegna un bene aziendale è tenuto a utilizzarlo con la diligenza del "buon padre di famiglia".

Tutti i beni aziendali costituiscono strumenti di lavoro e vanno pertanto utilizzati esclusivamente a tale scopo.

4.4 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE, STUPEFACENTI E FUMO

La società vieta l'uso di sostanze alcoliche e stupefacenti in ambito lavorativo. In particolare, i dipendenti hanno l'obbligo di non prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti, di non consumare o cedere sostanze stupefacenti nel corso delle prestazioni lavorativa. È vietato fumare nei luoghi di lavoro.

ARTICOLO 5

RAPPORTI CON L'ESTERNO

5.1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con enti pubblici, agenzie indipendenti, persona fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di un pubblico servizio, compresi le forze armate e anche quei soggetti privati che per attribuzione di legge o di altra autorità adempiono una funzione pubblica, devono essere condotti in modo conforme alla legge secondo i principi di trasparenza, correttezza, lealtà e verificabilità.

I soggetti formalmente incaricati a intraprendere e mantenere contatti e/o relazioni con l'Autorità Pubblica dovranno astenersi da elargire o promettere compensi in qualsiasi forma al fine di indurre, facilitare o remunerare illegittimamente il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o di ottenere indebitamente l'assegnazione di una gara (es. gare marina militare, MEPA, ecc.), da parte della Pubblica Amministrazione.

5.2 RAPPORTI CON I CLIENTI/RICAMBISTI

Al fine di instaurare un valido, duraturo, proficuo e collaborativo rapporto con i clienti (in particolare ricambisti), i destinatari del presente Codice devono osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti stabilite dalla Società cercando - secondo i principi di correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità - di soddisfare appieno le specifiche aspettative del cliente, senza discriminazione o favoritismi nelle contrattazioni. La IDIR SpA, in un'ottica di continuo miglioramento dei servizi offerti ai suoi clienti, si impegna a dare sempre riscontro ai reclami e ai suggerimenti pervenuti dai suoi clienti/ricambisti. La Società, a tal fine, effettua periodicamente interviste ai suoi clienti al fine di prendere atto della loro valutazione e di verificare la propria capacità a fornire idonei standard di qualità ai clienti/ricambisti.

5.3 RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

I fornitori e partner di IDIR SpA sono scelti sulla base di criteri oggettivi volti ad individuare coloro che siano effettivamente in grado di soddisfare le richieste della società in termini economici e qualitativi. In particolare, non possono essere fornitori/partner della IDIR Spa, coloro che non rispettino o non vogliono rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e più in generale i diritti umani sanciti dalle Convenzioni Internazionali e dalle leggi vigenti. I fornitori/partner non possono ricevere né elargire regali, omaggi, per influenzare il processo di selezione.

5.4 RAPPORTI CON CONSULENTI ESTERNI, AGENTI E ALTRI COLLABORATORI

Nell'individuazione di consulenti esterni, agenti e/o altri collaboratori, la società tiene conto della competenza, della professionalità e della correttezza degli stessi.

I consulenti, gli agenti e gli altri collaboratori sono tenuti a rispettare le condizioni contrattuali previste e operare nel rispetto delle normative vigenti; in particolare sono tenuti a non utilizzare pratiche, comportamenti e mezzi contrari ai principi di concorrenza leale.

ARTICOLO 6

TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

6.1 CONTABILITÀ E BILANCIO

I destinatari del presente Codice, ciascun nel proprio ambito, devono operare in modo tale che ogni operazione contabile della Società sia chiara, corretta, trasparente e tempestivamente registrata.

Per ogni operazione deve essere garantita la tracciabilità.

Nella formazione del bilancio o di altri documenti similari, tutti i destinatari coinvolti in tale attività devono:

- rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;

- facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;
- presentare all'assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

6.2 RAPPORTI CON ORGANI DI CONTROLLO INTERNI

La Società si impegna a promuovere procedure di controllo interno ed a responsabilizzare il personale al rispetto delle stesse, in relazione alle funzioni svolte ed ai compiti assegnati.

Nei rapporti con gli organi di controllo interni, la Società si astiene da qualsiasi condotta che ostacola l'attività di vigilanza e controllo, impegnandosi a eseguire le azioni correttive suggerite dagli Organi nel pieno rispetto dei ruoli e delle funzioni svolte, nonché a fornire informazioni e documentazioni chiare, complete e veritiere.

ARTICOLO 7

SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 PRINCIPI GENERALI

I principi espressi nel presente Codice sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro interni alla Società; pertanto, la violazione dei suddetti principi lede il rapporto di fiducia tra la Società e il trasgressore ed è perseguita, con tempestività e immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato.

Ne consegue che eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni da adottarsi su proposta dell'OdV ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. 231/2001.

In particolare, l'osservanza del Codice costituisce parte integrante del mandato conferito agli Organi Sociali e ai dirigenti apicali - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza - nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori dipendenti, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 (*Diligenza del prestatore di lavoro*), 2105 (*Obbligo di fedeltà*) e 2106 (*Sanzioni disciplinari*) del codice civile. Il mancato rispetto dei precetti contenuti del presente Codice potrà comportare altresì la risoluzione del rapporto di lavoro instaurato con i collaboratori e i fornitori.

La *governance* o l'OdV possono esprimere il proprio parere o sollecitare l'adozione di misure sanzionatorie secondo quanto previsto dalle norme di legge vigenti, dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e comunque in linea con le regole aziendali e, in particolare, con quanto previsto nella Parte Generale del Modello Organizzativo.

7.2 MODIFICHE E INTEGRAZIONI

La *governance* di IDIR Spa si riserva il diritto di modificare o integrare il presente Codice Etico in qualsiasi momento e di darne tempestiva comunicazione.

7.3 OBBLIGO DI SEGNALAZIONI E REVISIONI

Tutti i destinatari del Codice saranno tenuti a segnalare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza di IDIR SpA ogni comportamento contrario a quanto previsto dal Codice stesso, dalle norme di legge e dalle procedure interne.

La Società attiverà gli opportuni canali di comunicazione dedicati; in particolare, sarà attivata una apposita casella di posta elettronica dell'OdV, presso la quale sarà possibile inviare le eventuali segnalazioni. I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; sarà inoltre garantita la riservatezza dell'identità del segnalante fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede.