

|   |            |           |    |              |    |
|---|------------|-----------|----|--------------|----|
| Data emissione                                  | 20.06.2018 | Emesso da | GQ | Approvato da | DG |
| Data revisione                                  | 18.01.2019 |           |    |              |    |
| Questo documento è valido se consultato on-line |            |           |    |              |    |

## Responsabilità Sociale d'Impresa

**La visione di Officine Aiolfi: essere riconosciuta come un'azienda di riferimento nel settore della subfornitura per la produzione di componenti meccanici di alta precisione mediante lavorazione di tornitura e fresatura**

Per realizzare la nostra missione, Officine Aiolfi è impegnata a gestire le proprie attività con integrità e trasparenza, fornendo un valore economico ottimale all'interno dei nostri principi e delle nostre pratiche chiaramente definite, le quali ci guidano nel nostro lavoro quotidiano e nella nostra direzione a lungo termine. Officine Aiolfi cerca di fare tutto ciò che è ragionevolmente possibile per contribuire al benessere e allo sviluppo sostenibile della comunità.

### Officine Aiolfi osserva lo Stato di Diritto:

Officine Aiolfi sostiene e promuove i Diritti Umani, come indicati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, e le 8 condizioni di lavoro fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Come minimo, MIP si assicura che le sue attività rispettino la legislazione nazionale e le norme ambientali locali in tutti i paesi in cui opera.

### Codice Etico della Catena di Fornitura:

Officine Aiolfi crede nel fare business con fornitori affidabili, innovativi e di alta qualità con i quali costruire relazioni a lungo termine che siano solide, oneste e reciprocamente vantaggiose. Per preservare la reputazione e la fiducia, Officine Aiolfi richiede e mantiene i più alti standard etici nell'esecuzione delle sue attività.

I nostri fornitori hanno un ruolo importante nell'aiutarci a soddisfare i nostri impegni in materia di responsabilità civile d'impresa. Noi selezioniamo i fornitori riconosciuti come etici secondo le norme dell'industria e dei paesi nei quali operiamo. Inoltre, i nostri fornitori devono aderire allo stato di diritto nazionale, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, agli standard dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e ai regolamenti ambientali locali.

I dipendenti di Officine Aiolfi devono agire legalmente e appropriatamente in qualsiasi momento, soprattutto quando valutano i fornitori. Incentivi, regali, e premi non possono essere accettati o offerti in nessuna circostanza,

Il rispetto di questi regolamenti è assicurato dalla richiesta di firmare le dichiarazioni sulla conformità con le nostre politiche di responsabilità civile d'impresa, incluso l'obbligo del fornitore di dare immediatamente consiglio nel caso in cui si verificasse una questione al riguardo. Per facilitare questo processo, Officine Aiolfi ha adottato una politica whistleblower.

### Ambiente e Comunità:

Officine Aiolfi è impegnata a operare in modo ecocompatibile e si conforma con tutte le disposizioni locali in materia di protezione ambientale, e adotta le strategie appropriate in tutte le circostanze per raggiungere un livello soddisfacente di protezione ambientale.

Officine Aiolfi agisce per promuovere le attività socialmente utili

### Attuazione, Responsabilità e Monitoraggio

Il Consiglio di Amministrazione di Officine Aiolfi è impegnato a fare tutto il possibile per assicurare la continua attuazione e applicazione dei principi e i valori definiti in questo documento, per rettificare eventuali carenze il più presto possibile e mantenerle aggiornate nel modo indicato come segue:

- Assegnando la responsabilità di attuazione del nostro processo di responsabilità civile aziendale al Direttore Generale
- Comunicando la nostra politica di responsabilità civile aziendale e la sua attuazione ai dipendenti, ai partner, e alle altre parti interessate;
- Assicurando che i dipendenti leggano e comprendono la politica di responsabilità civile aziendale, e abbiamo la possibilità di fare domande e avere chiarificazioni;
- Rendendo la politica di responsabilità civile aziendale parte del Codice di Condotta della nostra azienda, che tutti i dipendenti sono tenuti a firmare e a comprendere in tutti i suoi termini;
- Revisionando e valutando annualmente la politica di responsabilità civile, per garantire la sua efficacia e la sua rilevanza, assicurandosi che questa rifletta i requisiti normativi e le pratiche governative applicabili e mettendo in atto ogni sua modificazione;
- Monitorando il rispetto della responsabilità civile, il che include in primis il monitoraggio delle nostre attività e non solo
- Assicurandosi che ogni violazione della responsabilità civile venga investigata e le azioni appropriate vengano prese, in base al processo di gestione di Officine Aiolfi, il Codice di Condotta e la Politica Whistleblowing. Nel caso che Officine Aiolfi identifichi una violazione significativa delle leggi applicabili, la sua risposta potrebbe includere la rottura dei rapporti commerciali con la parte in esame e la notifica alle autorità rilevanti.

## Codice di condotta

I principi - requisiti specifici contenuti nel presente codice di condotta si applicano a tutta l'azienda

### **Il lavoro forzato**

Non è consentito - previsto l'utilizzo di lavoro forzato in qualsiasi forma.

### **Il lavoro minorile**

Non è consentito - previsto l'utilizzo di lavoro minorile, nessuna persona più giovane di età per il completamento della scuola dell'obbligo o di età inferiore ai 15 anni può essere impiegata.

I lavoratori di età inferiore ai 18 anni non devono svolgere lavori pericolosi, devono essere limitate dal lavoro notturno, e dai bisogni educativi.

### **Molestia**

I dipendenti non devono – non possono essere soggetti a punizioni corporali o molestia fisica, sessuale, psicologica o verbale e abusati.

### **Compensazione**

Salari, compresi gli straordinari e prestazioni, devono essere uguali o superiori al livello previsto dalla legge e regolamenti applicabili (CCNL).

### **Ore di lavoro**

Salvo circostanze straordinarie d'impresa, i dipendenti non devono, su base regolarmente programmata, essere tenuti a lavorare in una settimana lavorativa standard più dei limiti stabiliti dal CCNL (Compresi limiti al lavoro straordinario).

Ai lavoratori deve essere assicurato almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni, salvo circostanze straordinarie d'impresa.

### **Non discriminazione**

Tutti i dipendenti devono essere trattati strettamente in base alle proprie capacità e qualifiche in tutte le decisioni di impiego, compreso ma non limitato alle assunzioni, l'avanzamento, la compensazione, i benefici, la formazione, i licenziamenti.

### **Salute e Sicurezza**

L'azienda deve fornire e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano per prevenire incidenti e infortuni

### **Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

L'azienda, Datore di lavoro, devono riconoscere e rispettare il diritto legale dei lavoratori alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.

### **Ambiente**

L'azienda deve essere conforme alle normative e agli standard ambientali vigenti ed applicabili, e deve garantire pratiche di coscienza ambientale in tutte le sedi in cui opera.

## Politica Whistleblowing

### Obiettivo e Ambito di Applicazione

Officine Aiolfi è impegnata a condurre le proprie attività in maniera legale e etica. L'impegno di Officine Aiolfi verso un atteggiamento legale e etico è sottolineato nella Dichiarazione della Responsabilità Sociale Aziendale. Officine Aiolfi conta sui propri dipendenti affinché questi si comportino di conseguenza, per evitare anche la comparsa di un atteggiamento improprio. Rispettare la legge rappresenta il fondamento dei principi di Officine Aiolfi e il punto critico del proprio successo.

Officine Aiolfi è impegnata a mantenere un ambiente di lavoro nel quale l'Azienda può ricevere, registrare e affrontare tutte i reclami e le preoccupazioni che riguardano la contabilità, i controlli della contabilità interni, la revisione contabile, la cattiva gestione, la corruzione, la condotta illegale, e ogni altra attività che non è coerente con i requisiti legali dell'Azienda o con i suoi standard etici. Per raggiungere quest'obiettivo, il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda ha stabilito una procedura per la presentazione confidenziale dei reclami che riguardano attività o condotte discutibili. Questa politica è stata stabilita per consentire ai dipendenti, ai manager di Officine Aiolfi, insieme ai suoi fornitori, i suoi clienti, e altre parti interessate di sollevare dubbi in maniera confidenziale, liberi da ogni discriminazione, ritorsione o molestie, in maniera autonoma o diversamente. Questa politica si applica a tutte le parti interessate.

### Caso Whistleblower

Un "caso whistleblower" è definito come un dubbio in merito alla contabilità, ai controlli contabili interni, alle revisioni contabili, alla cattiva gestione, alla corruzione, alla condotta illegale, o a qualsiasi altra attività che non sia coerente con i requisiti legali e gli standard etici dell'Azienda. Un caso whistleblower include sia i casi che sono direttamente testimoniati da una persona che quelli nei quali la persona ne diventa consapevole in qualche altra maniera, ad esempio attraverso la conversazione.

Per maggiore chiarezza, i casi whistleblower includono anche, in maniera non limitata, le situazioni seguenti:

- Riconoscimento inappropriato di entrate o passività;
- Appropriazione indebita di beni dell'azienda da parte di una persona o un gruppo di persone;
- Travisamento di informazioni finanziarie e non;
- Comportamento disonesto, fraudolento, corrotto, o illegale (incluso il furto, la vendita e l'uso di droghe, violenza o violenza minacciata, o danni penali contro proprietà aziendali);
- Cattiva gestione, spreco serio e sostanziale, o ripetuti casi di violazione di procedure amministrative;
- Qualsiasi violazione del Piano Direzionale Aziendale di Officine Aiolfi, della Dichiarazione della Responsabilità Civile d'Impresa;
- Qualsiasi tentativo di cancellare casi whistleblower.

In alcune situazioni, potrebbe essere difficile sapere se è avvenuto un caso whistleblower e come reagire. Officine Aiolfi incoraggia i propri dipendenti e le altre persone interessate di fare domande in merito a queste questioni, tenendo presente i punti seguenti:

- Cercare di conoscere tutti i fatti pertinenti e di essere il più informati possibile;
- Se non siete sicuri su come agire, siete incoraggiati a chiedere consiglio alla Direzione Generale
- Se avete notizie su potenziali attività disoneste o illegali e vi viene chiesto di mantenere queste informazioni confidenziali, non dovrete mai gestire la situazione da soli. Dovreste parlare con la Direzione generale usando uno scenario possibilista basato sulla domanda "cosa succede se", spiegando i fatti in maniera sufficiente da poter avere consiglio senza tradire la fiducia.

### Metodo di Reporting

Secondo la politica dell'Azienda, un dipendente, o qualsiasi altra persona interessata devono comunicare immediatamente i dettagli di qualsiasi caso whistleblower, anche se solo sospettato, nella maniera indicata:

- comunicazione scritta anonima da inserire nella apposita cassetta nei pressi degli spogliatoi;
- invio tramite email all'indirizzo [direzione@officineaiolfi.it](mailto:direzione@officineaiolfi.it).

Questa politica è amministrata dalla Direzione Generale la quale è stata designata per ricevere le presentazioni fatte al riguardo.

### **Confidenzialità**

Ogni persona che riporta un caso whistleblower può scegliere di rilevare la sua identità, ma la sua anonimità è garantita in caso di auto-identificazione. Tuttavia, se il ricorrente rifiuta di identificarsi o le informazioni fornite sono insufficienti, l'Azienda potrebbe decidere di investigare al riguardo e risolvere il reclamo

### **Ulteriori Informazioni**

Ulteriori informazioni possono essere richieste in base alla natura della questione e la chiarezza delle informazioni iniziali fornite. Le accuse fatte anonimamente devono contenere abbastanza dettagli e informazioni in modo che, se necessario, possono essere condotte le opportune investigazioni.

### **Non ritorsione**

Nessuna persona in buona fede che invia un reclamo ai sensi di questa politica subirà ritorsioni, molestie o conseguenze avverse per il suo impiego. Ogni atto di ritorsione deve essere riportato immediatamente. Un impiegato, un ufficiale, o un manager che attua una ritorsione contro una persona che ha riportato una violazione in buona fede sarà soggetto ai provvedimenti disciplinari, che possono anche includere il licenziamento.

## **7. Ricezione e Investigazione dei Reclami**

Se vengono forniti gli opportuni contatti, la Direzione Generale può riconoscere la ricezione di un reclamo. Tutti i casi whistleblower saranno presi seriamente in considerazione e opportunamente investigati dall'Azienda. La confidenzialità dei reclami sarà sempre mantenuta il più possibile, compatibilmente con la necessità di condurre una revisione appropriata. Tutti i reclami saranno trattati in confidenza, e solo il personale necessario sarà informato. Saranno prese le azioni correttive, appropriatamente e tempestivamente, quando e come garantito.

Alla luce del potenziale impatto di una dichiarazione ingiusta, non saranno accettati i reclami frivoli, calunniosi, o falsi e saranno prese le opportune misure per affrontare queste situazioni.

### **Conservazione dei Reclami; Revisione della Politica**

La Direzione Generale conserverà le registrazioni di qualsiasi reclamo inviato ai sensi di questa politica, tracciando la ricezione, l'investigazione, e la risoluzione, per un periodo di almeno tre anni.

La revisione della Politica verrà condotta periodicamente, secondo necessità e nel rispetto dei requisiti cogenti vigenti ed applicabili.

La Direzione Generale

*C. Aiolfi*

