



# ***CODICE ETICO***

del' Associazione Fabbrica Intelligente  
Lombardia  
AFIL

Approvato dal Consiglio Direttivo di AFIL  
In data 14 novembre 2016 - Rev. 00

## SOMMARIO

1. Scopo	3
2. Ambito di applicazione	3
3. Termini, definizioni e abbreviazioni	3
4. Riferimenti normativi	4
5. <i>Focus</i> sul Codice Etico: concetto e funzioni	4
6. AFIL e il D. Lgs. n. 231/01	5
7. Principi generali	5
8. Principi di comportamento nei rapporti interni	8
9. Principi di comportamento nei rapporti con i terzi	9
10. Vigilanza e Controllo nel Codice Etico	11

## 1. Scopo

Carta dei principi e dei valori dell'Associazione, il presente **Codice Etico** costituisce un documento di raccolta delle *best practices* aziendali, con l'obiettivo precipuo di definire i criteri di condotta e di guidare tutti i soggetti coinvolti funzionalmente nell'attività di AFIL.

Con tale documento si vuole garantire che i comportamenti dei soggetti destinatari siano sempre ispirati ai **principi di correttezza, collaborazione, lealtà, trasparenza e reciproco rispetto**; si vuole inoltre evitare che vengano poste in essere condotte idonee ad integrare le fattispecie di reato e gli illeciti amministrativi censurati dal D. Lgs. n. 231/01.

## 2. Ambito di applicazione

Il presente documento ispira tutte le attività dell'Associazione e, conseguentemente, trova applicazione rispetto alla totalità delle aree e/o funzioni della stessa, investendo ogni aspetto organizzativo e qualsivoglia processo aziendale, riguardando i principi che devono essere rispettati.

Per quel che concerne, invece, i destinatari, tale carta dei valori vuole essere indirizzata a tutti coloro i quali collaborano con l'Associazione: dal dipendente al consulente, dal collaboratore al socio, al fornitore.

## 3. Termini, definizioni e abbreviazioni

- Destinatari: dipendenti e collaboratori, soci, organi sociali, fornitori e altri portatori di interessi
- D. Lgs. n. 231/01 e s.m.i.: decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni
- L'Associazione: AFIL, con sede legale in Via E. Oldofredi 23 – 20124 Milano
- Il Codice: il presente Codice Etico
- D. Lgs. n. 196/03, Codice della Privacy: decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
- Dato personale: qualsiasi informazione relativa a persona fisica, giuridica, ente o associazione
- Trattamento di dati personali: ogni operazione concernente la raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la conservazione, la comunicazione, la consultazione, la modificazione e la cancellazione dei dati personali

- Dipendente/collaboratore: la persona che, al di là della qualificazione giuridica del rapporto, intrattenga con l'Associazione una relazione di lavoro diretta e finalizzata al raggiungimento degli scopi della stessa
- Fornitore: persona o impresa che – a vario titolo – fornisce beni, servizi, prestazioni e risorse necessari alla realizzazione delle attività e all'erogazione dei servizi caratteristici della Associazione
- *Black list*: apposite liste, liberamente consultabili *online*, che elencano i nominativi dei soggetti (persone fisiche ed enti) che si ritengono collegati al terrorismo
- D. Lgs. n. 231/07 e s.m.i.: decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231 in tema di Antiriciclaggio

#### 4. Riferimenti normativi

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 – *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Associazioni e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*
- Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – *Codice in materia di protezione dei dati personali*
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – *Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro*
- Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 – *Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione*

#### 5. Focus sul Codice Etico: concetto e funzioni

Si tratta di uno strumento di indirizzo, mediante il quale diviene possibile ridurre i rischi derivanti dai dilemmi etici che quotidianamente investono le questioni organizzative e le scelte associative, nonché il comportamento che ciascun destinatario è tenuto ad osservare.

In tal senso, il codice etico promuove e sviluppa comportamenti positivi, diventando uno strumento di *governance* dell'azienda e traducendosi nella gestione attiva e consapevole delle questioni etiche connesse alle attività dell'Associazione.

Tale documento costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Associazione e la sua osservanza va ritenuta parte essenziale degli obblighi contrattuali di amministratori, dipendenti e collaboratori dell'azienda.

È necessario che tutti i destinatari comprendano come sia importante stabilire indirizzi che facilitino scelte e decisioni, nella condivisibile e auspicabile prospettiva di un impegno partecipato e comune.

Per tali ragioni AFIL, nella consapevolezza dell'importanza degli interessi coinvolti nell'attività che svolge, adotta il presente Codice come carta dei diritti e dei doveri morali cui devono ispirarsi, senza alcuna eccezione, tutti i dipendenti e i collaboratori funzionali della Associazione (ivi compresi Organi sociali e propri membri, soci, dirigenti, consulenti, partner, fornitori).

## **6. AFIL e il D. Lgs. n. 231/01**

AFIL opera come Cluster Tecnologico nell'ambito del sistema lombardo di ricerca ed innovazione tecnologica del settore manifatturiero; tale attività associativa le consente di rivolgersi a molteplici tipologie di interlocutori (soci, fornitori, altri enti esterni e parti interessate), sia in ambito nazionale che in ambito estero.

La coesistenza all'interno dell'Associazione di entrambe le anime, l'una di operatore privato nel contesto manifatturiero lombardo e l'altra di soggetto responsabile nel contesto sociale, rappresenta l'idea di una cultura associativa basata sul raggiungimento degli obiettivi prefissati e sul miglioramento continuo, avuto riguardo delle problematiche etiche connesse all'attività lavorativa.

AFIL svolge la propria attività con onestà, integrità e nel rispetto dei principi etici e morali espressi nel presente Codice; l'Associazione si impegna altresì a non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri, anche attraverso il proprio comportamento, di non dividerne il contenuto e lo spirito.

## **7. Principi generali**

### **7.1 Gestione delle risorse aziendali**

AFIL imposta l'intera gestione delle proprie attività in un'ottica di preservazione del valore ed incremento nel tempo del patrimonio comune; in tal senso chiede ai suoi collaboratori di proteggere le risorse aziendali e di servirsene in modo appropriato, attraverso l'adozione di comportamenti corretti e responsabili, astenendosi da condotte improprie e non conformi alle procedure e regolamenti associativi.

Non è pertanto consentito un uso distorto dei beni aziendali, i quali possono essere utilizzati unicamente per ragioni funzionalmente connesse all'attività di impresa e in nessun caso per attività estranee a quest'ultima, non autorizzate o contrarie alla legge.

### **7.2 Rispetto della normativa vigente**

AFIL si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie e nazionali, respingendo ogni pratica illecita, ancorché da questa possa derivare un beneficio diretto o indiretto: il perseguimento di un interesse dell'Associazione non potrà essere considerato, in alcun caso, un esimente al mancato rispetto della legge, né potrà giustificare una condotta disonesta e/o contraria ai principi etici contenuti nel presente Codice.

Il Consiglio Direttivo, e in generale i dipendenti ed i collaboratori dell'Associazione, nell'ambito della loro attività professionale, sono tenuti a rispettare con la diligenza del buon padre di famiglia la normativa vigente, il presente Codice, le procedure nonché i regolamenti interni.

### **7.3 Cultura del rischio**

AFIL promuove tra i propri dipendenti la sensibilità ai rischi connessi alla quotidiana operatività, sostenendo la diffusione delle buone pratiche interne finalizzate a minimizzare i fattori e l'esposizione al rischio correlati all'attività lavorativa.

### **7.4 Parità di trattamento**

AFIL considera l'uguaglianza dei dipendenti e la parità di trattamento quali valori fondamentali; pertanto respinge, contrasta e sanziona ogni discriminazione con riguardo all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle convinzioni religiose di tutti i suoi interlocutori, in ogni aspetto decisionale e/o di relazione.

Lo svolgimento di qualsiasi dovere professionale deve essere improntato al concetto di uguaglianza, applicando il principio di pari opportunità senza cedere a convenienze e/o favoritismi, dunque evitando di fondare le scelte su criteri che non siano legati a valutazioni strettamente tecnico-professionali, rispondenti ad effettive esigenze dell'Associazione.

In particolare, nell'ambito della ricerca e selezione del personale, l'Associazione si comporta con oggettività, competenza e professionalità, allo scopo di assicurarsi le migliori competenze esistenti sul mercato del lavoro, nella dovuta osservanza della normativa in materia. Sul tema si rileva altresì che AFIL si impegna ad assumere personale che, qualora extracomunitario, sia in possesso di regolare permesso di soggiorno, in corso di validità per tutta la durata del rapporto di lavoro.

## 7.5 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

AFIL si impegna attivamente a rispettare la normativa vigente in tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, tutelando e preservando tali valori fondamentali, attraverso azioni preventive e presidi specifici, nonché mediante il costante governo dei rischi in materia, accertando che i requisiti dell'Associazione corrispondano nel tempo a quelli richiesti dalle procedure e dai sistemi di qualificazione aziendali.

In sostanza, l'Associazione garantisce adeguati *standard* di qualità, salute e sicurezza volti a tutelare l'integrità fisica e morale di dipendenti e collaboratori, assicurando ambienti di lavoro sicuri e sani, nonché condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

A ciò si aggiunga che tutti i destinatari del Codice sono tenuti a rispettare gli obblighi derivanti dalla normativa antinfortunistica e ad astenersi dal porre in essere comportamenti imprudenti o negligenti che possano costituire motivo di rischio o pericolo di eventi lesivi all'integrità fisica e psichica di sé o di altri.

## 7.6 Confidenzialità, riservatezza delle informazioni e tutela della *privacy*

Tutti i collaboratori di AFIL devono garantire che le informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa vengano utilizzate esclusivamente per lo svolgimento della stessa, nel pieno rispetto delle procedure e regolamenti adottati dall'Associazione e in ottemperanza delle vigenti normative in materia di protezione dei dati personali.

I destinatari del presente documento pongono in essere modalità di comunicazione che garantiscano la massima completezza, trasparenza, comprensibilità ed accuratezza delle informazioni, in modo tale che tutti gli interlocutori interni ed esterni siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti.

AFIL invita i propri collaboratori a mantenere la massima riservatezza rispetto alle informazioni di carattere confidenziale di cui dispongano in ragione della propria funzione e relative sia all'Associazione che al suo ecosistema di soci, fornitori e terze parti interessate.

Avuto riguardo della dimensione acquisita del diritto alla riservatezza, AFIL tutela la *privacy* dei collaboratori, dei soci e di altri eventuali terzi, in conformità con quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/03.

Le disposizioni dell'anzidetto Codice della *Privacy* prevedono che il trattamento dei dati personali si deve svolgere nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, introducendo altresì il divieto di comunicare e/o diffondere i dati personali dei terzi, salvo che il titolare del diritto ne abbia fornito il consenso.

## 8. Principi di comportamento nei rapporti interni

### 8.1 Diligenza, efficienza e professionalità

Al fine di garantire un elevato livello qualitativo della propria attività, AFIL invita i collaboratori dell'Associazione ad eseguire le prestazioni con la massima diligenza, tempestività, accuratezza e professionalità; in ogni attività aziendale devono essere perseguiti gli obiettivi di economicità della gestione e di efficienza nell'impiego delle risorse.

### 8.2 Accuratezza, trasparenza delle registrazioni contabili e protezione dei dati

Tutte le operazioni e le negoziazioni compiute nello svolgimento dell'attività di AFIL si ispirano alla massima correttezza; in quest'ottica, i destinatari sono tenuti alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

L'Associazione chiede quindi ai suoi dipendenti e collaboratori di cooperare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili, vietando comportamenti che possano pregiudicare l'accuratezza e la trasparenza dell'informativa di bilancio.

Ulteriore e significativo obiettivo che AFIL persegue nella gestione della propria attività associativa, la protezione dei dati e delle informazioni relative all'Associazione si qualifica come uno *standard* che ogni realtà aziendale è tenuta ad assicurare. In tal senso, i dipendenti e i collaboratori dell'Associazione sono tenuti a rispettare le politiche aziendali per la protezione dei dati, proteggendo le apparecchiature e i sistemi aziendali da pornografia, gioco d'azzardo e altri utilizzi illegali, offensivi o non appropriati.

### 8.4 Conflitto di interessi

Essere un'Associazione trasparente significa anche operare in modo equo ed imparziale: per tale ragione AFIL chiede ai suoi collaboratori di evitare di incorrere in situazioni di conflitto d'interesse, sia anche solo a titolo di mero conflitto potenziale. Si potrebbe configurare un'ipotesi di conflitto di interesse quando una specifica situazione possa intaccare l'indipendenza di giudizio o di scelta del soggetto agente, il quale potrebbe essere tentato ad operare per il soddisfacimento di un interesse personale o di un interesse diverso da quello dell'Associazione.

La chiave per la soluzione di tali situazioni è costituita dalla rivelazione dei fatti oggetto di conflitto, per cui, il dipendente che si trova in una potenziale situazione di conflitto d'interesse, comunica

tempestivamente la fattispecie ai suoi superiori gerarchici, i quali valutano l'opportunità di prendere i provvedimenti più opportuni per risolverlo e gestirlo.

## **9. Principi di comportamento nei rapporti con i terzi**

### **9.1 Linee guida generali**

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti ad improntare i propri comportamenti ai principi di buona fede, onestà, integrità morale, trasparenza, correttezza ed imparzialità.

Nei rapporti con le terze parti con cui AFIL entra in contatto nello svolgimento dell'attività associativa, l'Associazione rispetta in maniera rigorosa la normativa comunitaria e nazionale, nonché le disposizioni dei regolamenti associativi.

In coerenza con le specifiche normative in materia di corruzione, tutti i destinatari del presente Codice svolgono le loro funzioni aziendali con la massima disponibilità e trasparenza nei confronti delle Competenti Autorità in occasione di ispezioni e controlli legittimamente autorizzati e si astengono dall'offrire vantaggi, benefici o altre utilità idonee a condizionare indebitamente i processi decisionali degli interlocutori.

L'Associazione non effettua donazioni o erogazioni di alcun genere, al di fuori di quelle legate a iniziative umanitarie o benefiche e di promozione dell'immagine di AFIL in contesti che in alcun modo possano dare adito ad operazioni corruttive.

### **9.2 Rapporti con i Soci**

I rapporti con i soci dell'Associazione devono essere connotati da criteri di onestà, cortesia, integrità e collaborazione, secondo i principi posti a tutela dell'adeguatezza e della trasparenza nelle prestazioni e servizi associativi.

Pertanto, nei rapporti con i soci, ciascun dipendente o collaboratore uniforma la propria condotta a criteri di correttezza, cortesia e disponibilità, fornendo ove richiesto o necessario, esaustive ed adeguate informazioni ed evitando il ricorso a pratiche elusive, scorrette o comunque volte a minare l'indipendenza di giudizio dell'interlocutore.

AFIL considera la trasparenza e la chiarezza elementi qualificanti del sistema di comunicazione attivato con i soci e a tal proposito sviluppa ed attua strategie di comunicazione tali da garantire che la promozione delle attività siano effettuate secondo criteri di integrità.

Nell'ambito del normale svolgimento delle relazioni associative, l'offerta di omaggi ovvero il sostenimento di spese per intrattenimenti (es. pranzi, cene con soci/altri soggetti terzi) non può, in

nessun caso, eccedere le normali pratiche di cortesia, ovvero non può mai essere utilizzato quale strumento per ottenere trattamenti di favore nei confronti dell'Associazione.

Gli omaggi e gli intrattenimenti possono essere offerti o accettati solo se di ragionevole valore e se rappresentano una consuetudine nei rapporti associativi. In particolare è fatto divieto di offrire o accettare regali e intrattenimenti che possano costituire una violazione delle leggi o dei regolamenti locali.

Ai fini di una corretta individuazione della fattispecie si rivelerà sicuramente opportuno verificare empiricamente che non si tratti di prassi ordinaria di cortesia; si pensi, ad esempio, agli oggetti commerciali di modesto valore economico, regalati per mero spirito di liberalità.

### **9.3 Rapporti con i fornitori di beni e servizi**

Come già puntualmente rilevato, AFIL fonda sul valore della trasparenza tutte le sue attività associative; in senso analogo, pure l'attività di selezione, stipula ed esecuzione di contratti di acquisto di beni e servizi si svolge secondo procedure chiare, certe e non discriminatorie, improntate all'assoluta imparzialità, autonomia, trasparenza e indipendenza di giudizio.

Pertanto, atteso che è politica della Associazione negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali fornitori di beni e servizi, è opportuno affidarsi, nella selezione di tali soggetti, a criteri predeterminati, quali l'affidabilità tecnica, economica e patrimoniale del fornitore, la responsabilità sociale e la condivisione dei principi etici di AFIL.

Per tali motivazioni, si chiede ai destinatari del presente documento di evitare di porre in essere trattative ingiustificatamente parziali o di adottare comportamenti, anche con riguardo a situazioni estranee al rapporto di fornitura, che siano motivati da ragioni di convenienza.

### **9.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Tutta l'attività di AFIL si informa ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza; parimenti, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i collaboratori della Associazione adeguano la propria condotta a tali criteri, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge.

L'Associazione si impegna ad operare con gli interlocutori della P.A. attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti e a rappresentare gli interessi e le posizioni dell'Associazione in maniera trasparente, rigorosa e coerente, in ottemperanza ai valori di AFIL.

Omaggi o cortesie nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche sono consentiti laddove siano di modico valore e appropriati, in ogni caso tali da non compromettere l'integrità delle parti e da non poter essere interpretati come finalizzati a raggiungere un vantaggio in modo improprio.

In coerenza con le specifiche disposizioni normative in materia di corruzione, si pone il divieto rivolto a tutti i dipendenti, ai collaboratori nonché agli amministratori, di corrispondere od offrire pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici al fine di influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Occorre evidentemente distinguere l'ipotesi della regalia che non ecceda le normali pratiche di cortesia dal comportamento che costituisce violazione del presente Codice.

Pertanto, AFIL vieta ogni dazione e ricevimento di denaro, *benefits* o altri vantaggi di valore economico; in particolare è fatto divieto di offrire regali o intrattenimenti che potrebbero essere considerati così frequenti o di valore tale da rappresentare un rischio, effettivo o anche solo percepito, di corruzione. Valore, natura e frequenza degli omaggi devono essere appropriati alla posizione del destinatario e comunque sempre ispirati a criteri di moderazione e di buon senso.

## 9.5 Contrasto al terrorismo

La complessità degli interessi coinvolti nella lotta al terrorismo, fenomeno di dimensione globale e dalla diffusione preoccupante, pone a carico degli operatori del mercato specifici obblighi di verifica: a tal riguardo, AFIL esercita la propria attività nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di contrasto al finanziamento del terrorismo.

È pertanto fatto divieto di compiere qualunque operazione con terzi qualora si abbia certezza o anche solo il sospetto che i fondi utilizzati per l'acquisto o ricevuti a titolo di fornitura possano prevenire da attività illecite, ovvero che il terzo agisca al fine di realizzare atti di terrorismo.

## 9.6 Osservanza della normativa in tema di antiriciclaggio

Sotto un altro significativo profilo, AFIL si allinea con la normativa vigente (D. Lgs. n. 231/07 e s.m.i.) e si dissocia da qualsivoglia condotta attuata con finalità di riciclaggio.

I collaboratori sono tenuti altresì a non porre in essere fattispecie di autoriciclaggio, intendendosi, con tale espressione, l'uso e l'occultamento dei proventi criminosi da parte delle persone che hanno commesso il reato che ha generato tali proventi.

## 10. Vigilanza e Controllo nel Codice Etico

La vigilanza sull'osservanza e il rispetto delle norme etiche è demandata al Cluster Manager ed al Consiglio Direttivo dell'Associazione. È pertanto compito di tali organismi e funzioni promuovere la conoscenza e la diffusione del Codice, nonché coordinarne le attività di aggiornamento e revisione.

Il Cluster Manager di AFIL si attiva presso le funzioni competenti, a seguito di violazioni del Codice e di comportamento anomali in ogni modo rilevati, mediante segnalazioni e rapporti al Consiglio Direttivo affinché si assumano i necessari provvedimenti correttivi.

## 10.1 Diffusione del Codice Etico e formazione

L'Associazione si impegna a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice mediante:

- distribuzione a tutto il personale e a tutti i membri degli Organi Direttivi;
- formazione/informazione di tutti i dipendenti e collaboratori;
- divulgazione dei principi, valori e norme comportamentali ai soci e ai soggetti terzi che hanno rapporti con la Associazione;
- interpretazione e chiarimento delle disposizioni contenute nel presente documento;
- messa a disposizione di qualunque altro interlocutore interessato;
- verifica dell'effettiva attuazione del Codice;
- adozione di misure disciplinari a seguito della violazione delle disposizioni del Codice;
- aggiornamento delle disposizioni in risposta alle future esigenze