



Principi e Valori Guida

Le norme di condotta contenute in questo Codice Etico si ispirano a Principi e Valori che sono stati elaborati internamente all'Associazione e che costituiscono una parte importante del patrimonio condiviso della cultura Aime.

Principio: Etica

Per NOI significa impostare i rapporti tra persona e associazione sulla base di onestà e rispetto, antepoendo gli interessi comuni a quelli individuali;
Fondare lo sviluppo associativo sul rispetto dell'uomo e dell'ambiente;
Agire con trasparenza nei confronti di soci, dirigenti, dipendenti e fornitori.

Valore: Responsabilità

Per NOI significa vivere il proprio ruolo da protagonisti, facendosi carico delle soluzioni attese e delle decisioni da prendere con tempestività, determinazione, professionalità, credibilità.

Valore: Trasparenza

Per NOI significa esprimersi apertamente con chiarezza evitando malintesi e strumentalizzazioni, con lo scopo di costruire relazioni e rapporti profondi, leali e duraturi, sia all'interno, sia all'esterno dell'associazione.

Principio: Qualità

Per NOI significa perseguire l'eccellenza, migliorando e innovando le nostre competenze per il successo associativo e personale;
Dedicare se stessi alla massima soddisfazione del socio interno ed esterno;
Dimostrare al nostro interlocutore, interno ed esterno, che ciò che è stato concordato è ciò che sicuramente otterrà da noi.

Valore: Impegno

Per NOI significa fare le cose con passione, condividendo la visione associativa e gli obiettivi della propria area di attività.

Valore: Ascolto

Per NOI significa deliziare l'associato, dando attenzione costante alle sue esigenze anche inesprese.

**Principio: Proattività**

Per NOI significa anticipare i cambiamenti come sfida continua per il successo;
Promuovere soluzioni innovative superando le attese;
Credere nelle scelte fatte, per assicurare la sostenibilità competitiva.

Valore: Coraggio

Per NOI significa saper affrontare con determinazione situazioni ricche di sfida, superandone i limiti per coglierne le opportunità.

Valore: Cambiamento

Per NOI significa interpretare e condividere il cambiamento come leva di sviluppo del business.

Principio: Appartenenza

Per NOI significa sentirsi un'unica grande squadra fatta da associazione, associati, dirigenti, collaboratori e fornitori;
Fornire un contributo all'immagine e alla reputazione di AIME - Casa Artigiani;
Sentirsi orgogliosi di "AIME" e di essere riconosciuti come tali;
Condividere il progetto dell'associazione, attraverso la conoscenza di strategie e obiettivi.

Valore: Stile

Per NOI significa tenendo presente il massimo rispetto reciproco, ogni persona adotta comportamenti misurati e adeguati, tesi a generare un'impressione positiva nell'interlocutore.

Valore: Partnership

Per NOI significa essere propositivi e collaborativi con associati e fornitori, condividendo obiettivi e piani al fine di soddisfare le reciproche necessità;
Sentirsi tutti protagonisti dei processi associativi.

Principio: Valorizzazione

Per NOI significa impegnarsi a scoprire, sviluppare e promuovere le competenze delle persone.

Valore: Attenzione

Per NOI significa ascoltare e dare feedback, riconoscendo il lavoro ben fatto al fine di rinforzare prestazione e autostima delle persone.



Valore: Fiducia

Per NOI significa credere nel valore del contributo degli altri e nella loro consapevolezza del valore del nostro lavoro.

Valore: Umiltà

Per NOI significa sapersi mettere in discussione, evitare posizioni arroganti, accettare il dialogo.

Premessa

Il Codice Etico promuove, all'interno e all'esterno della nostra associazione, comportamenti ispirati ai valori guida che ne sono alla base e che sono sintetizzati nelle prime pagine di questo documento.

Esso contiene le norme di comportamento che ciascun dirigente, dipendente e collaboratore di AIME, a ogni livello, è tenuto a osservare e a far osservare nei confronti e a beneficio di tutti gli "stakeholder" (o interlocutori) dell'associazione: colleghi di lavoro, associati, fornitori, Enti, autorità, membri della comunità sociale, mercato finanziario, ecc.

Le disposizioni contenute nel Codice Etico mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

Il Consiglio di Presidenza e la Giunta, porranno in essere tutte le iniziative più opportune per dare piena attuazione alle norme di comportamento contenute nel presente Codice Etico.

1. Validità e applicabilità del Codice Etico e sua reperibilità

Il Codice Etico si applica ai dirigenti, ai dipendenti e collaboratori di AIME, delle società ad essa collegate, Casaservizi srl e Fidi Alta Italia S.c.p.r. e delle Aziende associate.

Inoltre, Aime si adopera affinché sia gli organi direttivi nonché gli associati tutti, adottino comportamenti ispirati alle medesime norme di condotta qui richiamate.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale e economica dei vari Paesi in cui Aime opera o potrebbe operare.

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholder interni ed esterni con le modalità più appropriate, conformemente alle norme e alle consuetudini locali.

Tali modalità di comunicazione prevedono, per tutti, la consegna di questo documento (e dei suoi futuri aggiornamenti) e la relativa attestazione di avvenuto ricevimento. Tale modalità equivale all'apposizione del Codice Etico nell'Albo dell'associazione ai sensi delle vigenti normative.

Le norme di comportamento contenute nel Codice Etico sono complementari ad ogni ulteriore disposizione di legge, regolamento, disposizione organizzativa valida nei diversi ordinamenti e/o all'interno dell'Associazione Aime - Casartigiani.



2. Norme comportamentali

2.1. Rispetto delle leggi applicabili e delle norme e procedure associative

2.1.1. Norme generali

AIME ha come principio imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e di ogni altra disposizione normativa vigente.

Ogni dirigente, dipendente ed associato è tenuto a rispettare questo basilare principio, così come ad osservare scrupolosamente tutte le normative, i regolamenti e le procedure interne che siano diffuse dall'associazione o dalle società ad essa collegate e portate a conoscenza degli associati, dei dirigenti e dei dipendenti, come da prassi.

L'eventuale ignoranza o parziale conoscenza o esistenza di dubbi interpretativi sul principio sopra enunciato – così come su normative, regolamenti e procedure interne - non costituiscono in alcun caso giustificazione per eventuali violazioni, in quanto ciascun dirigente, dipendente e socio è tenuto ad assumere le opportune informazioni secondo quanto successivamente precisato.

Nei rapporti con i terzi, i dirigenti, i dipendenti e gli associati dovranno porre in essere ogni più opportuno comportamento teso a prevenire eventuali violazioni delle normative applicabili.

Aime è responsabile dell'organizzazione e dello svolgimento di adeguate iniziative di formazione tese promuovere la conoscenza del Codice Etico ed a sensibilizzare tutti i dipendenti, dirigenti, associati, sulla sua applicazione.

2.1.3 Deleghe di firma

I poteri autorizzativi e di firma devono essere assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese.

2.2. Rapporti e comportamenti interni

2.2.1. Rapporti tra società del Gruppo

I rapporti devono essere improntati alla massima trasparenza e al rispetto delle normative applicabili negli ordinamenti di riferimento e devono essere coerenti con le linee guida strategiche definite dalla associazione.

È diritto-dovere della associazione far rispettare il Codice Etico e definire i modelli organizzativi, gestionali e di comportamento a cui tutti i dirigenti, dipendenti ed associati dovranno attenersi.

L'Associazione, tramite i propri organi istituzionali e come previsto dai relativi Statuti e dalle normative applicabili nei singoli ordinamenti, dovrà porre in essere ogni opportuna attività al fine di dare piena esecuzione a quanto sopra stabilito.

In particolare i modelli organizzativi, gestionali e di comportamento dovranno:



- essere strutturati in modo chiaro e schematico al fine di favorirne la piena comprensione ed applicazione;
- essere articolati in modo tale da assicurare la più ampia diffusione delle norme di condotta contenute nel presente Codice Etico, anche con riguardo alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- essere adeguatamente comunicati ai propri iscritti e al proprio personale e da quest'ultimi opportunamente recepiti, attraverso l'organizzazione di attività di formazione.

2.2.2. Rapporti interni e tutela della privacy

I rapporti tra soci, tra dirigenti e tra colleghi che operano, a qualunque livello gerarchico, devono essere improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza, alla correttezza e alla buona fede, senza discriminazioni di sesso, nazionalità, religione, usi e costumi.

In ambito associativo i rapporti tra dirigenti, dipendenti e soci devono mirare alla costruzione di un clima di reciproca cordialità e collaborazione professionale, salvaguardando il rispetto di regole e di principi etici socialmente riconosciuti e condivisi. Ai responsabili è demandato, in particolare, un ruolo di esempio in tal senso verso tutti i dirigenti, dipendenti e soci.

Ciascun responsabile deve tendere a valorizzare le risorse umane a lui affidate e assicurarsi, anche tramite le funzioni associative a ciò preposte, che l'attività professionale si svolga in un clima di motivazione, partecipazione e responsabilità, tale da consentire l'attuazione delle migliori politiche gestionali possibili, secondo criteri premianti, basati su principi di meritocrazia individuale.

L'ottenimento di benefici personali in ambito associativo non può e non deve derivare che dall'attuazione delle politiche meritocratiche di cui sopra.

I rapporti tra i diversi livelli della gerarchia associativa devono essere improntati a principi di corretta e idonea valutazione delle prestazioni e dei comportamenti.

L'attuazione di tutti i principi sopra richiamati è affidata in particolare ai più elevati livelli gerarchici, che devono porre in essere ogni iniziativa tesa a promuovere, a cascata, il coinvolgimento di tutti i dirigenti, dipendenti e soci nel raggiungimento della missione associativa e nell'adempimento dei propri specifici compiti, nonché nella rilevazione di eventuali comportamenti non conformi.

Il diritto alla privacy è un diritto inalienabile per ciascun dirigente, dipendente e socio e, come tale, deve essere sempre rispettato, compatibilmente con le disposizioni associative per la tutela e la salvaguardia del patrimonio, del know-how e dell'immagine.

Aime adotta ogni misura di tutela della privacy prevista dalle normative applicabili.



2.2.3. Trasparenza

Trasparenza significa anche che per ogni operazione deve esservi un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Tutti i dirigenti, dipendenti e soci devono operare su basi di assoluta trasparenza, sia all'interno che verso l'esterno, evidenziando eventuali carenze od omissioni nelle aree professionali di riferimento.

Eventuali carenze od omissioni non devono essere occultate o risolte al di fuori delle procedure e delle prassi, ma devono essere rilevate e affrontate coinvolgendo i riporti gerarchici e funzionali, al fine di evitare l'insorgere o il protrarsi di situazioni di potenziale rischio per l'associazione.

2.2.4. Principi generali

a) Lealtà e conflitto di interessi

Ciascun dirigente, dipendente e socio, ad ogni livello, è tenuto a comportamenti di lealtà e Correttezza verso l'associazione.

Un conflitto di interessi, effettivo o potenziale, si verifica quando un dirigente, un dipendente o un socio pone in essere, all'interno o all'esterno dell'associazione, attività o comportamenti che:

- possano in qualunque modo arrecare pregiudizio agli interessi di Aime;
- implicino l'ottenimento di benefici diretti o indiretti a favore del dirigente e/o del dipendente, e/o socio di suoi familiari o di soggetti terzi usufruendo o abusando dei beni, delle risorse, del know-how e della funzione ricoperta all'interno dell'associazione.

A titolo puramente esemplificativo, anche in considerazione dello "status" di Aime i dipendenti:

- non devono effettuare investimenti o detenere interessi in nessuna società fornitrice, cliente, concorrente o in altre imprese, qualora ciò possa influenzare decisioni o comportamenti dei dipendenti stessi nello svolgimento della loro attività in Aime;
- non devono svolgere autonomamente o per conto di fornitori, clienti, concorrenti lavori esterni, relativi a proprie personali competenze, che possano sfavorevolmente influenzare l'assolvimento dei compiti o l'assunzione di decisioni ad essi delegate nella loro qualità di dipendenti Aime. A tal proposito il dipendente dovrà dichiarare al proprio diretto superiore qualsiasi eventuale rapporto di lavoro esterno;
- non devono utilizzare strumenti, beni associativi o conoscenze acquisite in virtù della funzione ricoperta all'interno dell'associazione, con particolare riferimento alle "Informazioni Riservate" e alle "Informazioni Privilegiate" di cui ai successivi paragrafi 2.2.5 e 2.2.6 per ottenere benefici e profitti personali.

Eventuali o potenziali conflitti di interesse devono essere dichiarati con trasparenza al diretto superiore gerarchico dai dirigenti, dai dipendenti e dai soci che se ne ritengono coinvolti.



b) Assunzione di congiunti o di parenti

In linea di principio Aime ritiene che l'assunzione di congiunti o di parenti non sia di per sé in conflitto con le disposizioni del Codice Etico. Ritiene, peraltro, indispensabile che l'eventuale inserimento di tali risorse debba avvenire "con criteri" di trasparenza e che debbano essere a priori considerate le potenziali situazioni di contrasto con le esigenze di autonomia e riservatezza delle diverse funzioni associative. Da ciò deriva che non rientra nelle politiche associative di Aime procedere ad assunzioni nel caso in cui sussistano situazioni di conflitto o comunque non conformi a quanto sopra indicato.

Alla Direzione è delegata la responsabilità della verifica di dette situazioni nell'ambito del processo di selezione, sia in termini di identificazione dei casi di parentela, sia di verifica della compatibilità dell'eventuale inserimento con il contesto associativo.

Ai dipendenti viene richiesto, ove siano a conoscenza di contatti di loro congiunti o parenti con la società ai fini dell'inserimento nell'organico aziendale, di verificare con i diretti interessati che sia stata correttamente segnalata alla Direzione l'esistenza del rapporto di parentela.

Eventuali situazioni eventualmente non rispondenti alle disposizioni contenute nella presente sezione del Codice Etico dovranno essere tempestivamente comunicate dalla Direzione al Presidente del Collegio dei Garanti.

c) Operazioni con parti correlate

Aime, adotta regole che assicurano trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale nelle operazioni in potenziale conflitto di interesse (cosiddette "operazioni con parti correlate"), comprese le operazioni infragruppo, nel rispetto della normativa applicabile e delle relative procedure.

2.2.5. Informazioni e Informazioni Riservate

Sono definite "Informazioni" tutti i dati, documenti, conoscenze ed elaborati di qualsiasi natura e su qualsiasi supporto, riferiti o riferibili all'associazione o alle attività della stessa a qualunque titolo ed in qualsiasi ambito,

Sono definite "Informazioni Riservate" quelle informazioni che, oltre a corrispondere alla definizione sopra precisata, non possono oggettivamente ritenersi di pubblico dominio.

A titolo esemplificativo ma non esaustivo, si considerano Informazioni Riservate le informazioni riguardanti: il know how; i processi tecnologici; i piani commerciali, e strategici; le operazioni finanziarie e strategiche; l'elenco dei soci, dei fornitori, dei collaboratori e le relative condizioni economiche-commerciali; i dati personali di dirigenti, dipendenti, soci e collaboratori.

Quale regola generale, tutte le Informazioni e le Informazioni Riservate devono essere accessibili esclusivamente a dirigenti, dipendenti, soci o ad altri soggetti specificatamente abilitati, nei limiti strettamente necessari allo svolgimento delle mansioni e delle funzioni ad essi affidate.

Tali soggetti hanno l'obbligo di tenere come assolutamente confidenziali e di non utilizzare se non per gli usi associativi consentiti, tutte le Informazioni e le Informazioni Riservate di cui sono a conoscenza o a cui hanno accesso.



Tutti i dipendenti, dirigenti e soci devono mantenere il più stretto riserbo sulle Informazioni, anche se non espressamente qualificate come riservate, e sulle Informazioni Riservate di cui dovessero venire a conoscenza, segnalando immediatamente tale circostanza al diretto riporto gerarchico e, in ogni caso, ponendo in essere ogni attività tesa ad evitare l'ulteriore divulgazione a terzi di tali informazioni.

Nessuna Informazione o Informazione Riservata può essere rivelata dai dirigenti, dipendenti e soci a terzi, ovvero può essere utilizzata dagli stessi o da soggetti con gli stessi direttamente o indirettamente collegati, per svolgere operazioni a carattere personale.

Qualsiasi violazione da parte di dirigenti, dipendenti e soci dei principi sopra richiamati si configura come grave inadempimento verso l'associazione.

2.2.7 Internal Dealing: Codice di comportamento per le operazioni effettuate da Soggetti Rilevanti e da persone ad essi strettamente legate

2.2.9. Beni di proprietà della società

a) Beni associativi

Tutti i beni materiali di cui la associazione o le società ad essa collegate, ha la proprietà, il possesso o i diritti di utilizzo e che sono messi a disposizione dei dipendenti, dirigenti e soci per l'esercizio dell'attività lavorativa nell'ambito associativo (quali, a titolo esemplificativo: strumenti hardware, licenze software, posta elettronica, apparecchiature telefoniche, autoveicoli, macchinari, apparecchiature e strumenti, ecc.) costituiscono patrimonio associativo e come tali:

- possono essere utilizzati da ciascun dirigente, dipendente e socio solo se espressamente autorizzato;
- devono essere utilizzati correttamente;
- devono essere correttamente custoditi al fine di evitare furti, perdite, danni derivanti da negligenza, imperizia, ecc.;
- ne devono essere tempestivamente comunicati agli enti competenti eventuali difetti, guasti, distruzioni, ecc..

Salvo espressa autorizzazione, i beni di cui sopra devono di regola essere utilizzati esclusivamente per finalità lavorative e non personali, con assoluto divieto di:

- utilizzo per procurare a sé o a terzi qualsiasi beneficio o profitto;
- utilizzo (con particolare riferimento agli strumenti informatici e Internet) per finalità di svago e non professionali, specie se esse possono arrecare pregiudizio al decoro ed all'etica dell'associativa, dei dirigenti, dei dipendenti e dei soci;
- duplicazione in qualsiasi modo e a qualsiasi titolo di prodotti software, salvo espressa autorizzazione.



b) Proprietà Intellettuale

La Proprietà Intellettuale esclusiva dell'associazione, sulla quale la società ha ogni più ampia facoltà di utilizzo, si compone di ogni informazione tecnica, know-how, brevetto, marchio, ritrovato, scritto e quant'altro realizzato da Aime e/o da dirigenti, soci e dipendenti nell'ambito delle proprie attività lavorative in associazione o per le società collegate, secondo le normative applicabili nei diversi ordinamenti.

L'associazione può porre in essere ogni opportuna iniziativa prevista dalla legge per preservare la Proprietà Intellettuale e per verificare che i dirigenti, dipendenti e soci per i quali vige un dovere di salvaguardia ed un divieto di utilizzo di tali risorse a titolo personale o a favore di terzi, non compiano alcun atto teso a violare o ledere in qualunque modo i diritti di Aime sulla Proprietà Intellettuale.

2.2.10. Doni e omaggi

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere considerata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o interpretata come rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'associazione.

2.3. Rapporti esterni

2.3.1. Rapporti con "portatori di interessi"

a) Comunità e contesto sociale

I rapporti con la comunità e il contesto sociale in cui l'associazione opera sono ispirati a regole di trasparenza, rispetto delle disposizioni normative applicabili e salvaguardia dell'ambiente.

Inoltre, in tutti i Paesi in cui è presente Aime promuove (ove necessario nelle forme previste dalle leggi applicabili nei diversi ordinamenti) la salvaguardia dei diritti delle persone e dei lavoratori, la tutela della sicurezza all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, la crescita personale e professionale dei propri dirigenti, dipendenti e soci i rapporti con la comunità e il contesto sociale; ciò anche attraverso iniziative ed eventi di formazione, di tutela ed accoglienza, di valorizzazione e sviluppo delle attitudini culturali, sociali e professionali, promossi autonomamente o di concerto con le Autorità locali.

b) Soci

I rapporti con i Soci devono mirare all'eccellenza nel servizio e nella qualità conformemente ai principi ed ai valori precedentemente declinati.

Tali rapporti devono essere basati su principi di reciproca trasparenza e di rispetto delle regole del mercato e della concorrenza, oltre che delle normative applicabili nei Paesi ove Aime è presente.

Le politiche associative devono essere attuate sulla base di documentazione atta a comprovare i diritti delle parti su basi di reciprocità.



Le trattative con i Clienti/Soci devono svolgersi secondo principi di reciproca correttezza commerciale, buona fede e rispetto degli impegni assunti.

c) Fornitori

I rapporti con i Fornitori devono essere principalmente rivolti all'ottenimento delle migliori prestazioni ai prezzi più convenienti, nel rispetto delle specificità e delle libere negoziazioni con i fornitori stessi.

La selezione dei Fornitori e la negoziazione delle condizioni di acquisto di beni e servizi per conto di AIME, deve avvenire in modo trasparente e sulla base di parametri di concorrenzialità, obiettività, correttezza, prezzo, qualità (del bene o del servizio), garanzie offerte e, in ogni caso, considerando parametri oggettivi di creazione del valore per l'associazione.

Eventuali pressioni di qualunque genere nella scelta dei Fornitori devono essere tassativamente respinte e segnalate al superiore gerarchico.

Non è consentito ai dirigenti, dipendenti di qualsiasi funzione e livello ottenere alcun vantaggio personale o per interposta persona quale conseguenza diretta o indiretta dei rapporti con i Fornitori.

Tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione devono svolgersi nel rispetto di quanto previsto nel precedente paragrafo 2.1.2. relativo al Decreto Legislativo n.231/2001 e successive integrazioni.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione possono essere gestiti esclusivamente dalle funzioni associative a ciò espressamente delegate e autorizzate.

I rapporti devono essere basati su una totale trasparenza, sul pieno rispetto delle normative applicabili, sulla chiarezza e sulla certezza delle modalità di comunicazione delle operazioni effettuate al fine di evitare distorsioni interpretative nella ricostruzione degli iter seguiti.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altre nazionalità, se non nel rispetto dei criteri stabiliti al precedente paragrafo 2.2.10. Doni e Omaggi e, in ogni caso, in ottemperanza alle normative vigenti.

E' altresì vietato offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Si considerano atti di corruzione, oltre a quelli previsti dalle normative vigenti, sia i pagamenti illeciti effettuati direttamente dalla associazione o da suoi dipendenti, dirigenti e soci sia i pagamenti illeciti effettuati tramite persone che agiscono per conto dell'associazione sia in Italia che all'estero.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso di utilizzo di un consulente o di altro soggetto terzo chiamato a rappresentare Aime nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, devono essere applicate nei confronti di tali soggetti e del loro personale le stesse direttive valide per i dipendenti di Aime.



E' in ogni caso proibito farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo quando ciò possa creare conflitti d'interesse.

Nel corso di un rapporto con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese, né direttamente né indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità commerciali o di impiego che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, commessa da personale Aime o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

Aime può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici, purché nel rispetto delle normative vigenti.

2.3.3. Attività di gestione amministrativa e comunicazioni sociali

Ogni attività di gestione amministrativa, finanziaria, fiscale, nonché ogni attività inerente alle comunicazioni sociali previste dalle normative applicabili nei diversi ordinamenti, deve essere svolta nel totale rispetto di tali normative, da dirigenti e dipendenti opportunamente formati e sulla base di linee guida comunicate dalla direzione.

Inoltre, devono essere predisposte adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio, del bilancio consolidato, nonché di ogni altra comunicazione di carattere finanziario.

3. Politica della salute, sicurezza del lavoro e ambiente

Il rispetto della salute, della sicurezza individuale e collettiva e dell'ambiente è un principio inderogabile nell'attività di AIME: il raggiungimento di questo intento orienta le decisioni associative ed i comportamenti individuali di tutti i dirigenti, dipendenti e soci. Uno sviluppo associativo equilibrato, responsabile ed apprezzato dalla comunità sociale fa parte delle linee guida cui si ispira l'azione.

Si tratta di un obiettivo primario che AIME si impegna a raggiungere attraverso due direttrici principali: l'applicazione delle migliori tecnologie disponibili e il coinvolgimento di tutte le persone attraverso un'attività di formazione, che favorisca comportamenti responsabili in tutti coloro che operano all'interno dell'associazione.

AIME ritiene che adottare sistemi di gestione conformi alle norme internazionali consenta di garantire il buon governo di queste tematiche. In particolare reputa che:

- compiti, ruoli e responsabilità devono essere chiaramente identificati all'interno della struttura associativa;
- la pianificazione integrata delle fasi di progettazione e sviluppo di ogni singolo processo deve avere come obiettivo anche lo sviluppo sostenibile e la minimizzazione di ogni rischio per i lavoratori;
- l'efficacia del sistema di gestione deve essere garantita da un'attività sistematica di auditing;



- la continua evoluzione del modo di porsi di AIME verso le tematiche di salute, sicurezza del lavoro e ambiente deve far propri, oltre agli imprescindibili indirizzi legislativi, anche gli stimoli provenienti dagli stakeholder.

4. Riscontro delle irregolarità

Ogni dirigente, dipendente e socio è tenuto al rispetto di quanto previsto dal Codice Etico; comportamenti e attività devono essere conformi alle disposizioni in esso contenute; in caso di riscontrati inadempimenti da parte dei dirigenti, dipendenti e soci non possono costituire elemento di giustificazione eventuali dichiarazioni di mancata o parziale conoscenza del Codice Etico e dei suoi contenuti.

Il Codice Etico intende assolvere una funzione non esclusivamente normativa ma soprattutto di indirizzo etico-comportamentale, mirando al superamento di un approccio puramente sanzionatorio, per arrivare ad una diffusa e spontanea adesione a principi condivisi nella gestione delle relazioni, all'interno e all'esterno dell'associazione.

E' quindi auspicata e auspicabile la piena e volontaria adesione ai contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che ne sono direttamente o indirettamente coinvolti e interessati.

Le verifiche relative all'applicazione del Codice Etico sono demandate:

- a ciascun Dipendente;
- a ciascun Dirigente;
- A ciascun socio
- agli Organi di Controllo.

Tra gli organi di controllo, il Collegio dei Garanti, è in particolare deputato a vigilare sulla corretta applicazione del presente Codice Etico, con specifica attenzione alle norme comportamentali inerenti al D.Lgs.231/01, attraverso il coordinamento con le varie funzioni associative. Eventuali informazioni e segnalazioni relative all'applicazione del presente Codice Etico possono essere presentate al Collegio dei Garanti, attraverso gli appositi canali di segnalazione previsti per tutti sul sito dell'associazione.

Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, commessa dai dirigenti, dipendenti e soci o da terzi deve essere segnalata all'immediato superiore gerarchico, affinché siano attivate le funzioni interne competenti.

Eventuali sanzioni saranno applicate in conformità alle disposizioni legislative in materia di lavoro e nel rispetto delle norme vigenti.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico comporta, oltre alle sanzioni disciplinari previste dalle normative applicabili nei diversi ordinamenti, il possibile avvio di azioni legali verso i soggetti responsabili.