

CODICE ETICO

<u>1. PREMESSA.....</u>	<u>2</u>
<u>2. SCOPO, MISSION, VISION E VALORI.....</u>	<u>2</u>
<u>3. FINALITÀ E DESTINATARI.....</u>	<u>2</u>
<u>4. PRINCIPI GENERALI.....</u>	<u>4</u>
<u>5. PERSONE E AMBIENTE DI LAVORO.....</u>	<u>4</u>
<u>6. GESTIONE DELL'IMPRESA.....</u>	<u>5</u>
<u>7. RAPPORTI CON L'ESTERNO.....</u>	<u>6</u>
<u>8. SISTEMA DI CONTROLLO.....</u>	<u>8</u>
<u>9. SISTEMA SANZIONATORIO.....</u>	<u>8</u>

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico è lo strumento con cui definiamo i valori, le regole comportamentali e gli impegni che devono guidare l'agire di tutti i nostri esponenti. L'adozione del Codice riflette la nostra volontà di operare con trasparenza, nel pieno rispetto della legge e dei più elevati standard etici.

Il Codice Etico è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01. Non sostituisce le norme di legge, ma le integra, introducendo modelli comportamentali volti a prevenire condotte illecite e a generare valore aggiunto per tutti gli interlocutori.

2. SCOPO, MISSION, VISION E VALORI

Il nostro scopo è la crescita e il benessere delle persone.

Mission: Prendersi cura della singola persona perché possa star bene e crescere nel suo contesto professionale

Vision: essere una società punto di riferimento nel settore dei servizi alle persone per qualità, innovazione, coerenza tra la gestione delle proprie persone e i servizi erogati ai clienti.

Valori interni: Professionalità, ascolto, passione, organizzazione, team, fare la differenza, sostenibilità, identità, pensare diversamente, competenze.

Valori verso i clienti: Innovazione - Qualità - Lavoro di squadra e organizzazione - Agilità - Efficienza - Sostenibilità - Competenze

Payoff: Moving you forward (ti portiamo avanti veloce)

5 competenze chiave: leadership, eccellenza, obiettivo, innovazione, relazione

3. FINALITÀ E DESTINATARI

Consapevoli del ruolo Sociale che svolgiamo, abbiamo come principio imprescindibile nello svolgimento della nostra attività, il rispetto delle leggi e dei regolamenti.

Di fatto tutti i dipendenti e i collaboratori, a qualunque titolo e indipendentemente dalla natura contrattuale del rapporto, nonché i partner, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico e di Condotta, che:

- costituisce uno strumento importante per l'attuazione di politiche di Responsabilità Sociale e fissa le regole di comportamento cui debbono attenersi i destinatari nel rispetto dei valori e dei Principi Etici enunciati dalle Leggi e dai Regolamenti della Repubblica Italiana.
- entra a pieno titolo nell'ordinamento aziendale e rappresenta il complesso dei diritti e dei doveri morali e la conseguente responsabilità etico-sociale di ogni partecipante alla organizzazione.
- ha l'ulteriore obiettivo di attestare la prevenzione rispetto a comportamenti irresponsabili e/o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto della società perché definisce l'ambito delle responsabilità etiche e sociali di tutti gli operatori.
- non sostituisce e non si sovrappone alle norme legislative e regolamentari esterne ed interne, ma nell'azione di integrazione e di rafforzamento dei principi contenuti in tali fonti, introduce modelli organizzativi e comportamentali volti ad impedire ed ostacolare condotte "criminosi" o che portino indebiti vantaggi.
- è strumento per migliorare la qualità dei servizi in quanto incentiva condotte coerenti con i principi e le regole in esso contenute, nonché strumento di comunicazione verso tutti i componenti l'organizzazione, permettendo nel contempo agli stakeholder esterni di conoscere i principi informatori dell'azienda, e la possibilità quindi di richiederne una più puntuale attuazione.

Il Codice Etico è oggetto di specifica formazione per tutti i nostri dipendenti e viene comunicato a tutte le terze parti che hanno rapporti contrattuali con l'azienda, anche tramite la sua pubblicazione.

Il presente Codice illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base della nostra attività, le linee di comportamento adottate all'interno della propria attività (nei rapporti con il personale dipendente ed i collaboratori) ed all'esterno (con tutti coloro che, a qualsiasi titolo, cooperano e collaborano con la Società), ed i partner commerciali (ovvero i "Portatori di Interessi").

Il presente Codice è vincolante per gli amministratori, dipendenti e collaboratori di Qu.In srl, nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società (di seguito, i "Destinatari").

Il nostro impegno si attiva anche tramite una capillare e sistematica azione di informazione e/o formazione dei propri Collaboratori interni ed esterni, perché siano consapevoli e si impegnino in tal senso.

Al Codice verrà data quindi ampia diffusione nell'ambito della struttura di governance interna, e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il proprio sito internet.

4. PRINCIPI GENERALI

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di integrità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, e lealtà.

- **Integrità:** Rispetto assoluto delle leggi e dei regolamenti vigenti.
- **Correttezza:** Trasparenza e lealtà verso collaboratori, istituzioni, fornitori e clienti, promuovendo una competizione sana.
- **Inclusione:** Rigetto di ogni forma di discriminazione e promozione attiva della diversità, delle pari opportunità e del dialogo.
- **Riservatezza:** Tutela dei dati personali e delle informazioni sensibili acquisite durante l'attività lavorativa, in conformità con la normativa vigente.
- **Diligenza:** Svolgimento dei compiti con professionalità e affidabilità, operando sempre nell'interesse dell'azienda e segnalando tempestivamente eventuali conflitti di interesse, anche potenziali.

5. PERSONE E AMBIENTE DI LAVORO

Le persone sono il cuore di Qu.In.

Il nostro impegno: garantire un ambiente che tuteli la dignità e favorisca la crescita.

5.1 Rapporti con Dipendenti e Collaboratori

Qu.In. promuove:

- Meritocrazia e Crescita: Percorsi di carriera trasparenti, basati su criteri equi e processi di valutazione orientati allo sviluppo delle competenze.
- Partecipazione: Iniziative di ascolto e coinvolgimento per dare spazio a proattività e confronto.
- Cultura del Feedback: Un ambiente in cui lo scambio costruttivo di opinioni sia uno strumento di miglioramento continuo.
- Tutela della Dignità: Contrasto a ogni episodio di mobbing, molestia o violenza fisica e/o psicologica.

5.2 Salute, Sicurezza e Benessere

In conformità al D.Lgs. 81/08, ci impegniamo ad assicurare le migliori misure di prevenzione dei rischi. L'approccio va oltre il mero adempimento normativo:

- Si rispettano i principi ergonomici nella progettazione dei posti di lavoro.
- Si attuano azioni sistematiche di formazione e sensibilizzazione.
- Si promuove il welfare aziendale come sostegno alla persona nella sua interezza.

6. GESTIONE DELL'IMPRESA

• Osservanza delle procedure interne

L'azienda ha adottato e mantiene sistemi di gestione certificati (Qualità, e UNI/PdR 125), che stabiliscono procedure e istruzioni operative per la regolamentazione di tutti i processi aziendali. Valutiamo l'efficacia e la corretta applicazione di tali procedure attraverso l'esecuzione di audit periodici a campione finalizzati non solo a garantire la piena applicazione di quanto definito, ma anche a sostenere il miglioramento continuo dei processi adottati.

- **Gestione contabile**

Tutte le operazioni e le transazioni economiche e finanziarie devono essere tempestivamente registrate, autorizzate, e gestite in conformità ai principi di correttezza, veridicità, legittimità e congruità, in modo da risultare sempre verificabili.

Tutte le movimentazioni finanziarie devono essere adeguatamente giustificate e autorizzate, al fine di poter essere valutate nella loro consistenza attraverso un sistema di tracciabilità.

La Società, nella redazione del bilancio e di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge, si impegna al rigoroso rispetto delle norme codicistiche e dei principi contabili vigenti in materia.

- **Tutela del patrimonio**

Tutti i beni aziendali (materiali e immateriali) devono essere utilizzati in modo responsabile e diligente dai Destinatari, esclusivamente per scopi aziendali, evitando qualsiasi uso improprio, distrazione o danneggiamento, anche da parte di terzi. Tali beni devono essere adoperati e custoditi con la massima cura.

7. RAPPORTI CON L'ESTERNO

- **Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni (PA)**

I rapporti con le Autorità e la Pubblica Amministrazione sono gestiti con la massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e in aderenza ai più alti standard etici e professionali.

- **Prevenzione della Corruzione e Vantaggi Indebiti**

Qu.In. si impegna attivamente affinché sia impedito ogni atto di corruzione da parte dei propri Destinatari (Collaboratori interni ed esterni), assicurando il massimo rispetto della normativa vigente in materia.

1. I Destinatari che possono relazionarsi con la PA devono operare nei limiti e nel rispetto del proprio ruolo e funzione

2. Le relazioni con le Autorità in nome e per conto di Qu.In. srl saranno gestite dai membri del Leadership Team
3. È severamente vietato offrire o accettare denaro, doni, servizi o qualsiasi altra prestazione di valore al fine di ottenere un trattamento più favorevole o influenzare impropriamente le decisioni della controparte. Sono ammessi esclusivamente doni o utilità d'uso di modico valore.
4. Durante trattative, richieste o gare, il personale incaricato deve operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, astenendosi dal cercare di influenzare indebitamente le decisioni dei funzionari della PA.

In particolare, nel corso di trattative o rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

1. Esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale.
2. Offrire o fornire omaggi che eccedano il modico valore, come promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o il pagamento di spese di viaggio.
3. Sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

È fatto esplicito e inderogabile divieto dare o ricevere omaggi o regalie di importo unitario superiore a € 200.

- **Rapporto con gli Stakeholder (Clienti, Fornitori e Partner)**

Le relazioni con clienti, fornitori e partner sono basate sui principi di lealtà, correttezza, trasparenza e nel rispetto delle pari opportunità verso tutti i soggetti coinvolti, garantendo sempre cortesia, competenza e professionalità.

Per quanto riguarda i rapporti con i fornitori per prestazioni core, questi sono disciplinati nel dettaglio nell' Accordo Quadro sottoscritto con Quin.

- **Impegno per la Sicurezza, Sostenibilità e Ambiente**

Qu.In. pone costante attenzione sulle tematiche legate a Sicurezza, Sostenibilità e Ambiente. Questo impegno non si limita ad assicurare il rispetto delle norme in vigore e a ridurre l'impatto delle proprie attività, ma è tradotto in un obiettivo strategico fondamentale per l'impresa.

8. SISTEMA DI CONTROLLO

L'osservanza delle prescrizioni del presente Codice è affidata alla vigilanza diligente di ciascun Destinatario, in conformità con i ruoli e le funzioni assegnate all'interno dell'organizzazione.

Per garantire il pieno rispetto delle leggi e delle norme interne, Qu.In. ha istituito il proprio Sistema di Organizzazione e Controllo. Tale sistema è progettato per assicurare la verifica di ogni azione e la corretta registrazione delle relative fasi autorizzative, garantendo coerenza e congruità delle operazioni.

Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, commessa dai Destinatari o da terzi, deve essere segnalata tempestivamente ai canali e alle funzioni interne competenti in materia, come stabilito dalle procedure aziendali.

9. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle norme contenute nel presente Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare per i Destinatari interni.

Ciò comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità con le vigenti disposizioni di legge e dei contratti collettivi applicabili alla Società, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro. In aggiunta, la violazione potrà comportare l'obbligo di risarcimento dei danni derivanti dalla condotta commessa.

Per i soggetti esterni alla Società, la violazione delle norme del Codice può comportare, nelle ipotesi di maggiore gravità, la risoluzione del rapporto contrattuale.

QU.IN. SRL

Sede Legale Via Leonardo Da Vinci, 16 - 50132 Firenze

Sede Operativa Via Vittorio Emanuele, 20 - 50041 Calenzano (FI)

T. 055.8827452 – 8874745 | **F.** 055.8810221 | **M.** info@quin.it | **Web** www.quin.it

P.IVA/C.F. 01832860975 | **SDI** SUBM70N

Iscrizione REA 533601 | **Cap. Soc.** 64.000,00 € i.v.