

transparence



***CODICE ETICO  
E DI COMPORTAMENTO  
IQM ISPEZIONI srl***

*(Rev. 4 del 31/12//2016)*



La qualità  
c'est la  
**transparence**



## *PARTE 1*

### INDICE

#### MISSION E VALORI

La nostra MISSIONE

I nostri VALORI

Cos'è il CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

## *PARTE 2*

#### LE NORME DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

1. Conflitto di interessi
2. Politica Alcool e Droga
3. Regali, omaggi e benefici
4. Concorrenza e normativa anti-trust
5. Accuratezza e trasparenza delle registrazioni contabili
6. Tutela dei beni aziendali - strumenti informatici
7. Tutela delle informazioni aziendali e della proprietà intellettuale
8. Rapporti con il personale
9. Rapporti con clienti e fornitori
10. Rapporti con i consumatori e i mezzi di comunicazione
11. Rapporti con la Comunità e le Istituzioni

## *PARTE 3*

#### VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

1. Osservanza del CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
2. Segnalazione di violazioni
3. Sanzioni
4. Divulgazione del CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO
5. Riferimenti



## *Parte 1*

# **MISSION E VALORI**

## **LA NOSTRA MISSIONE** In IOM:

Offriamo al mercato servizi professionali di valutazione della qualità e della conformità a norme cogenti di processi, prodotti, servizi e impianti delle Organizzazioni che ci scelgono come partner nel processo di miglioramento continuo.

Riconosciamo la centralità delle persone che operano all'interno della nostra organizzazione.

Richiediamo a tutti i livelli dell'organizzazione comportamenti coerenti con la legge, le regole e le norme stabilite dall'Organismo per garantire la nostra reputazione e la qualità del nostro servizio.

## **I NOSTRI VALORI** Per realizzare la Mission aziendale, il nostro modo di operare è improntato ai seguenti valori:

### **Imparzialità**

Ci impegniamo ad assicurare che non sussistano o che comunque vengano minimizzate ogni eventuale minaccia all'imparzialità nello svolgimento della nostra attività.

### **Competenza**

Ci impegniamo a scegliere, formare, aggiornare e motivare le risorse umane, in modo da assicurare il massimo livello di competenza e aggiornamento nello svolgimento delle nostre attività.

### **Credibilità**

Ci impegniamo costantemente a porre una particolare attenzione ad infondere fiducia in tutte le parti interessate nella credibilità delle attività di Ispezione, in particolare ai nostri Clienti, ai clienti delle Organizzazioni da noi verificate, alle Autorità, alle Organizzazioni non governative, ai Consumatori e alla Collettività in generale.

### **Raggiungimento dell'eccellenza**

Perseguiamo la qualità in tutte le nostre azioni.

Ricerchiamo il miglioramento continuo del nostro modo di operare, mantenendo un'attenzione costante ai dettagli in ogni fase del nostro lavoro e utilizzando le risorse nel modo più efficiente.



## **Responsabilità sociale, ambientale e per la sicurezza**

Ci impegniamo a condurre le nostre attività come membri responsabili della società civile, contribuendo al progresso delle comunità locali, in accordo con il ruolo primario dell'Impresa. Ci impegniamo a operare in modo sicuro e responsabile, ed a promuovere attraverso la nostra attività di Ispezione, la riduzione dell'impatto delle attività aziendali sull'ambiente per preservarlo inalterato nel lungo periodo.

Ci impegniamo inoltre ad assicurare al nostro interno il pieno rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

## ***CHE COSA E' IL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO***

Il Codice Etico e di Comportamento (di seguito "Codice") è un documento approvato degli Organi Sociali di IOM Ispezioni s.r.l. (di seguito indicata come IOM) che racchiude i principi di comportamento e gli impegni che l'Organismo ed il proprio personale assumono sia verso l'Organismo stesso sia verso terzi.

Lo scopo del Codice è ribadire a tutti gli amministratori e al personale aziendale l'impegno a mantenere in ogni circostanza un comportamento etico, ed in particolare a:

- rispettare le leggi vigenti in ogni Paese in cui l'Organismo opera;
- operare con correttezza e cortesia nei rapporti tra colleghi;
- rispettare gli interessi di ogni altro interlocutore (clienti, consumatori, istituzioni, autorità pubbliche e la comunità esterna);
- evitare ogni potenziale conflitto di interesse al fine di mantenere sempre la Terzietà dell'Organismo di Ispezione
- svolgere il proprio ruolo con professionalità ed integrità morale

I principi contenuti nel Codice sono alla base delle politiche aziendali delle prassi e procedure operative applicate dall'Organismo.

Qualora fosse necessario chiarire in maggior dettaglio come rendere applicabili alcuni punti fondamentali dei valori e della cultura dell'Organismo nella conduzione delle attività operative, verranno emesse specifiche linee guida a completamento di quelle esistenti.

Il Codice definisce inoltre le modalità per verificare l'effettiva osservanza del Codice stesso e le sanzioni previste in caso di violazione.

## ***A CHI E' RIVOLTO IL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO***

Le norme del Codice si applicano, senza eccezioni, a tutti gli amministratori e al personale (dipendenti e collaboratori) aziendale che abbia rapporti di lavoro con IOM, in Italia ed in tutti gli altri Paesi nei quali l'Organismo opera.



---

*Personale aziendale* "Il termine " comprende: i dipendenti, tutti gli altri collaboratori e principalmente i consulenti e gli Ispettori. Laddove necessario le singole componenti vengono indicate separatamente. Gli amministratori e il personale aziendale sono pertanto tenuti a prenderne visione, a conoscerne i contenuti, ad accettarli ed a tenere una condotta conforme ai principi in esso contenuti.

Inoltre, il personale è tenuto anche a segnalare eventuali violazioni del Codice agli organi preposti, come meglio illustrato nella parte finale di questo documento.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale degli obblighi contrattuali del personale aziendale e dei soggetti che hanno relazioni d'affari con IOM.

Il management di IOM ha la responsabilità di rendere noto, spiegare ed assicurare la comprensione di questo Codice da parte di tutto il personale aziendale.

Il management assicura che gli impegni espressi nel Codice vengano attuati in tutte le Aree e Funzioni.



## Parte 2

# LE NORME DEL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO

### **CONFLITTO DI INTERESSI**

Nello svolgimento del proprio lavoro ciascun dipendente è tenuto ad evitare ogni possibile conflitto di interessi, con particolare riferimento a interessi personali e/o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza del proprio giudizio ed entrare in contrasto con le sue responsabilità nei confronti di IQM.

Ogni dipendente deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza, qualsiasi situazione che costituisca o possa generare un conflitto di interessi. In particolare, il dipendente deve comunicare l'esistenza di un rapporto di lavoro stabile o temporaneo, o una relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare con entità esterne a IQM che possa influire sull'imparzialità della sua condotta o pregiudicare la correttezza delle attività da lui svolte.

In particolare per gli Ispettori che svolgono attività di ispezione soggette ad accreditamento/abilitazione/notifica è fatto divieto di effettuare ispezioni su unità produttive, e/o di vendita, e/o di assistenza, delle quali si sia stato: Progettista, Costruttore, Venditore, Installatore, Manutentore, o intrattenuto rapporti commerciali, negli **ultimi tre anni** dal momento dell'ispezione e per **i tre anni successivi**. Nella eventualità che ciò succeda, la persona è obbligata ad astenersi dall'effettuare l'ispezione e a darne immediata comunicazione al suo Responsabile che provvederà alla sostituzione con altro Ispettore.

L'aspetto dell'indipendenza dell'Organismo di Ispezione e delle risorse umane che lo compongono è anche requisito essenziale delle norme di accreditamento (vedi paragrafo 4.1 e Appendice A della UNI CEI EN ISO/IEC 17020:2012)

A - è vietato agli Ispettori di IQM che operano per l'O.d.I. Accreditato:

- effettuare attività promozionali (pubblicità, materiale informativo, ed altro) che possano indurre i Clienti ad una non corretta interpretazione del significato dell'accREDITAMENTO ACCREDIA e,



inoltre, indurre aspettative, nel cliente, non rispondenti alle reali situazioni in atto;

- accettare parcelle, omaggi o favori di qualsiasi natura da parte di Persone, Aziende, Enti e Clienti o di loro rappresentanti;
- influenzare l'Azienda/Ente da sottoporre ad ispezione utilizzando la propria attività/funzione di Ispettore per ottenere vantaggi di qualsiasi tipo;
- utilizzare riferimenti al marchio ACCREDIA (ex SINCERT), per effettuare attività promozionali che possano indurre ad una non corretta interpretazione del significato dell'accreditamento.

B - Gli Ispettori di IOM che operano per l'O.d.I. Accreditato, devono:

- fornire piena collaborazione a qualsiasi inchiesta formale su infrazioni del presente Codice avviata dagli Organismi di accreditamento o per risolvere specifici casi di reclami;
- mantenere l'assoluta riservatezza verso terzi (segreto professionale) sulle informazioni di qualsiasi natura ottenute durante l'ispezione, anche ai fini della tutela dei diritti di proprietà del soggetto ispezionato (know-how, elaborati, ecc...);
- accettare tutti i reclami presentati ed inviarli ad IOM;

C - Gli Ispettori di IOM che operano per l'O.d.I. Accreditato sono soggetti a possibili monitoraggi durante lo svolgimento dell'attività:

- da parte di IOM;
- da parte del Committente;
- da parte di ACCREDIA;

finalizzate alla verifica del corretto svolgimento dell'attività.

## ***POLITICA ALCOOL E DROGA***

Durante l'attività lavorativa (Orario di lavoro, effettuazione attività esterne, in caso di reperibilità, ecc.) è **fatto tassativo divieto** di assumere bevande alcoliche, sostanze psicotrope o stupefacenti e farmaci con effetti collaterali limitanti per la guida e l'attività lavorativa.

## ***REGALI, OMAGGI E BENEFICI***

Non è consentito offrire e ricevere forme di regalo o beneficio che possano essere interpretate come eccedenti le normali pratiche commerciali e di cortesia, o che possano essere intese come strumento per acquisire trattamenti di favore nell'ambito dello svolgimento delle attività lavorative.

Non è tollerato alcun tipo di comportamento corruttivo nei confronti dei pubblici ufficiali, funzionari o dipendenti della Amministrazione



Pubblica, di Autorità e Istituzioni pubbliche, in qualsiasi forma o modo.

Le norme che regolamentano la materia nelle singole legislazioni nazionali devono essere strettamente osservate.

Le norme sopra menzionate non possono essere eluse ricorrendo a terzi.

Per omaggio si intendono anche benefici quali, ad esempio, offerta di partecipazione a corsi di formazione o promesse di lavoro.

In particolare, nello svolgimento dell'attività di audit il comportamento dei ispettori deve essere improntato al massimo rigore e d'integrità, soprattutto rispetto ad ogni eventuale offerta di benefici da parte delle Organizzazioni oggetto di verifica, in particolare qualora l'Ente verificato sia una P.A. od un Ente Pubblico Economico.

## ***CONCORRENZA E NORMATIVA ANTITRUST***

IOM agisce sul mercato in modo leale, astenendosi da comportamenti di abuso di posizione dominante o che possano compromettere la libera concorrenza. (Rif. Art. 513 del C.P. Turbata libertà dell'industria o del commercio)

## ***ACCURATEZZA E TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI***

IOM opera con la massima trasparenza a livello amministrativo e contabile, garantendo veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni relative ad ogni registrazione contabile, in particolare per quanto attiene agli adempimenti relativi al bilancio e ai documenti collegati.

Al fine di impedire un uso distorto dei fondi aziendali o la registrazione di transazioni fittizie, per ogni operazione viene conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, tale da consentire l'effettuazione di controlli che accertino le caratteristiche, le motivazioni dell'operazione e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione. A tale fine tutto il personale deve attenersi a quanto specificatamente stabilito dal Regolamento di Contabilità aziendale.

IOM cura la tempestiva elaborazione di rendiconti finanziari periodici, in modo che siano completi, accurati, attendibili e comprensibili.

## ***TUTELA DEI BENI AZIENDALI – STRUMENTI INFORMATICI***

Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali utilizzando in modo corretto e responsabile gli strumenti a lui affidati ed evitandone un uso improprio.

Con particolare riferimento all'utilizzo degli strumenti informatici, ogni dipendente è tenuto a rispettare scrupolosamente quanto previsto dall'apposito documento di policy informatica, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici. In sintesi, non è consentito:

- utilizzare gli strumenti a disposizione (programmi, e-mail, internet, telefono, fax, ecc.) per scopi che non siano legati ad





esigenze di lavoro;

- scaricare programmi o installare software non autorizzato, o differente da quello fornito dall'Azienda, in particolare:
  - Uso della Rete aziendale a fini di pirateria informatica o pedopornografica
  - Utilizzo di software senza licenza o bollino SIAE
  - Duplicazione di software a fini personali
  - Ricettazione (acquisizione di software senza licenza o bollino SIAE)
- inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi o che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

IQM si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi di controllo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (Legge sulla Privacy, Statuto dei Lavoratori, ecc.).

## ***TUTELA DELLE INFORMAZIONI E DELLA PROPRIETA' INTELLETTUALE***

Le informazioni aziendali di qualsiasi natura (commerciale, finanziaria, tecnologica, ecc.) rappresentano un bene che IQM intende proteggere.

È quindi fatto divieto di rivelare a persone non autorizzate (all'interno e/o all'esterno dell'Organismo) informazioni che possano mettere a rischio il patrimonio professionale e commerciale dell'Organismo.

IQM ritiene di assoluta priorità proteggere la proprietà intellettuale (marchi, programmi informatici, ecc.) con ogni mezzo legale a disposizione.

Allo stesso modo le informazioni ricevute da terzi sono trattate da IQM nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati.

A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni che sono descritte nel DPS (Documento Programmatico per la Sicurezza ex D.Lgs. 196/03 e s.m.i.)

## ***RAPPORTI CON IL PERSONALE***

### **Rispetto del contratto e delle normative sul lavoro**

IQM è impegnata a rispettare i diritti umani fondamentali, le leggi e le normative sul lavoro vigenti in ogni Paese. In particolare, ogni dipendente è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, minorile o di "lavoro nero".



Per ogni collaboratore è predisposto un contratto scritto redatto in conformità con le leggi vigenti e sottoscritto per accettazione dall'interessato.

### **Selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane**

IQM evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti/collaboratori ed adotta criteri obiettivi nella selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane.

In particolare, la valutazione del personale da assumere, dei consulenti e degli Ispettori da parte di IQM è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, delle procedure specifiche di selezione e nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

IQM è impegnata a valorizzare ed accrescere le competenze delle proprie risorse umane e mira ad offrire a tutto il personale aziendale opportunità di sviluppo sulla base delle competenze e capacità, evitando ogni forma di discriminazione, legata all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

### **Tutela dell'integrità morale e fisica**

A tutto il personale aziendale, la cui l'integrità fisica e morale è considerata valore primario di IQM, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri. In particolare, la Società non tollera:

- abusi di potere: costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni e favori personali, oppure assumere atteggiamenti o compiere azioni che siano lesive della dignità e autonomia del collaboratore;
- atti di violenza psicologica, atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona e delle sue convinzioni;
- molestie sessuali, comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità personale.

IQM si impegna a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti, adottando metodologie di lavoro idonee assicurando adeguati interventi formativi ed operando in piena conformità al D.Lgs. 81/08 e s.m.i. ed a tutta la legislazione in materia.

### **Tutela della privacy**

I.Q.M.opera in conformità alle prescrizioni del Codice sulla Privacy (D.Lgs.196/2003). La privacy del personale è tutelata rispettando le



norme previste dalla legge e adottando adeguate modalità di trattamento e conservazione delle informazioni che l'Azienda richiede.

È vietato, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Non sono ammesse indagini su opinioni e preferenze personali e, in generale, sulla vita privata del personale aziendale.

### ***RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI***

I rapporti e le comunicazioni con i clienti di I.Q.M. sono improntati alla massima correttezza e al rispetto delle normative vigenti, ivi incluse tutte le regole in materia di accreditamento, senza alcun ricorso a pratiche commercialmente scorrette.

Nei processi di acquisto i fornitori sono selezionati in base a criteri oggettivi, quali il prezzo e la qualità del servizio, offrendo a tutti i fornitori pari opportunità.

### ***RAPPORTI CON I CONSUMATORI ED I MEZZI DI COMUNICAZIONE***

IQM si impegna a garantire ai consumatori una risposta immediata, qualificata e competente alle loro esigenze, fornendo informazioni corrette e veritiere sulla validità delle certificazioni rilasciate.

La comunicazione di IQM verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione.

In nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

### ***RAPPORTI CON LA COMUNITA' E LE ISTITUZIONI***

**Rapporti economici con Partiti, Organizzazioni sindacali ed Associazioni**

IQM non finanzia Partiti politici, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

IQM non eroga contributi ad Organizzazioni quali Sindacati, Associazioni ambientaliste o a tutela dei consumatori.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali Organizzazioni laddove sussistano contemporaneamente i seguenti presupposti:

- finalità riconducibile alla missione dell'Organismo;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni autorizzate.

#### **Contributi ad Associazioni benefiche**

IQM può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da Enti e Associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari Statuti e Atti costitutivi.



---

## Rapporti con le Istituzioni

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Istituzioni di Stato o internazionali devono riguardare le implicazioni delle leggi e delle norme applicabili all'Organismo. IOM risponde a richieste di informazioni o comunque rende nota la propria posizione su temi rilevanti per l'attività dell'Organismo.

A tal fine, IOM si impegna a:

- instaurare canali stabili di comunicazione con gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni dell'Organismo in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.



### *Parte 3*

# ***VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO***

## ***OSSERVANZA DEL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO***

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con IQM.

Il management di IQM ha la responsabilità di far sì che le proprie aspettative di condotta nei confronti dei dipendenti siano da questi comprese e messe in pratica. Il management, pertanto, deve assicurare che gli impegni espressi nel Codice vengano attuati a livello delle varie funzioni.

## ***SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI***

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice, IQM richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del presente Codice di effettuare una segnalazione.

I dipendenti e i collaboratori devono riferire eventuali violazioni o sospetti di violazione al diretto superiore o referente funzionale aziendale, oppure, nei casi in cui la segnalazione non sia efficace o opportuna, devono rivolgersi direttamente all'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è un Ente nominato dall'Assemblea dei Soci di IQM, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, composto da 3 membri: 2 esterni ed 1 interno. L'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare corso tempestivamente alla verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse e, accertata la fondatezza della segnalazione, sottoporre il caso alla Funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. È facoltà dell'Organismo di Vigilanza sentire il soggetto autore della segnalazione ed eventuali altri soggetti coinvolti, consultando eventualmente i vertici dell'Organismo.

Alle segnalazioni inviate l'Organismo farà seguire tempestivamente opportune verifiche e, se necessario, adeguate misure sanzionatorie.

Per i soggetti esterni a I.Q.M., le segnalazioni devono essere inoltrate



direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza devono essere effettuate per iscritto al seguente indirizzo:

- Organismo di Vigilanza, c/o I.Q.M. Ispezioni srl – Via V. Melandri, 96 – 00155 Roma
- [info@iqmispezioni.it](mailto:info@iqmispezioni.it)

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice, I.Q.M. garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico e di Comportamento o delle procedure interne.

Costituisce violazione del Codice anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice. Inoltre, va considerata violazione del Codice il comportamento di chi accusi altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

## **SANZIONI**

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e di Comportamento e nelle procedure aziendali compromette il rapporto di fiducia tra I.Q.M. e chiunque commetta la violazione (amministratori, personale aziendale, collaboratori, clienti, fornitori).

Le violazioni, una volta accertate, saranno perseguite con tempestività, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente (Contratto Collettivo di settore e/o Codice Civile), dei provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionali alla violazione, indipendentemente dalla eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato e per i quali I.Q.M. assicura una pronta segnalazione all'Autorità Giudiziaria.

I provvedimenti disciplinari per le violazioni del presente Codice sono adottati dall'Organismo di Vigilanza in linea con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali.

Tali provvedimenti possono comprendere anche l'allontanamento dall'Organismo dei responsabili di tali condotte illecite.

In particolare, per quanto attiene alle violazioni in materia di politica alcool e droga, sono previste le seguenti specifiche sanzioni:

- dipendenti e/o collaboratori vengono sollevati dal loro incarico e sono riammessi a svolgerlo di nuovo solo dopo avvenuta e comprovata disintossicazione;
- in caso di recidiva, oltre alla sospensione dal servizio per dipendenti e collaboratori, è prevista la rescissione del contratto per i soli collaboratori esterni.



---

I.O.M., a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi previsti dal Codice Etico e di Comportamento.



## ***DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO***

Il presente Codice è approvato dagli Organi Sociali e portato a conoscenza del personale aziendale e di qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto dell'Organismo. Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprendere e a rispettarne i contenuti.

Il Codice Etico e di Comportamento è reperibile sul sito: [www.igmispezioni.it](http://www.igmispezioni.it). Una copia viene trasmessa a tutto il personale e agli Ispettori in servizio. Una copia può essere richiesta alla Direzione Assicurazione Qualità o all'Organismo di Vigilanza.

Gli aggiornamenti e le revisioni del Codice vengono approvati dagli Organi Sociali di I.Q.M.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico e di Comportamento, I.Q.M. predispone un piano di formazione che ne assicuri la completa divulgazione e comprensione.

## ***RIFERIMENTI***

- D.Lgs.8 giugno 2001 n.231 e aggiornamenti successivi
- Linee Guida Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo D.Lgs.231/2001
- D.Lgs. 81/08 e D.Lgs 106/09
- Codice deontologico CEPAS CD01-rev. 6 (per quanto applicabile)