PONTAROLO ENGINEERING

Pontarolo Engineering S.p.A.
Via Clauzetto, 20 - ZIPR
33078 S. Vito al Tagliamento (PN) Italia
Cap. Soc. € 4.600.000,00 i.v.

C.F. / N. Isc. Reg. Impr. PN 00631040938
Part. IVA 00631040938
Tel. + 39 0434 857010
Fax + 39 0434 857014

info@pontarolo.com | pontaroloeng@cert.neispa.com | *www.pontarolo.com*

CODICE ETICO

INDICE

1. Premesse 3

2. Destinatari 3

3. Principi fondamentali 3
- Legalità 3
- Correttezza, onestà e trasparenza 3
- Salute e Sicurezza sul lavoro 4
- Centralità dell'individuo, parità di genere e divieto di discriminazione 4
- Tutela dell'Ambiente 5
- Responsabilità Sociale 5
- Riservatezza 5

4. Rapporti interni 5
- Parità di trattamento , pari opportunità e valorizzazione delle persone 5
- Rapporti tra Destinatari 6
- Tenuta della contabilità 6
- Tutela dell'immagine 7
- Prestazioni di lavoro 7

5. Rapporti esterni 7
- Rapporti con i clienti 7
- Rapporti con i fornitori 7
- Rapporti con le Istituzioni 8

6. Tutela della concorrenza 8

7. Utilizzo responsabile dell'Intelligenza Artificiale 8
- Rischi penali e responsabilità connesse all'uso illecito di IA 9
- Responsabilità in caso di omissioni aziendali 9

8. Sistema interno di segnalazione (Whistleblowing) 9

9. Organismo di Vigilanza 10

10. Diffusione e Formazione 10

11. Attuazione e Modifica 10

12. Disposizioni sanzionatorie 11

1. Premesse

Il presente Codice Etico (d'ora in avanti "Codice") enuncia gli impegni e le responsabilità etico-sociali che ispirano la Società, tanto nella conduzione degli affari, quanto nei rapporti interni, al fine di creare soddisfazione per i propri clienti e crescita professionale per dipendenti e collaboratori.
La Società promuove i valori fondamentali di legalità, correttezza, onestà, buona fede, attenzione per le persone, trasparenza, responsabilità sociale e ambientale, qualità e professionalità. L'osservanza di tali principi è fondamentale per garantire l'affidabilità della gestione e salvaguardare l'immagine della Società.
Scopo del Codice Etico è promuovere la diffusione dei citati valori, rafforzando così i rapporti di fiducia già in essere e favorendo altresì l'instaurazione di nuovi rapporti.
Il Codice costituisce inoltre il punto di riferimento per le decisioni aziendali, nell'ottica di individuare utili linee guida nella gestione.
Il presente Codice Etico è richiamato dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società e ne costituisce parte integrante.
La Società si impegna a curarne la diffusione al fine di sensibilizzare i Destinatari nel senso di svolgere la propria attività o incarico secondo i principi e i valori ivi contenuti.
Nell'ambito dei propri principi etici, la Società riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e il rispetto della dignità della persona quali elementi integranti del proprio sistema organizzativo e gestionale. Tali principi trovano applicazione nei processi aziendali e, in particolare, nei processi relativi alla gestione delle persone, alla selezione, allo sviluppo professionale, alla retribuzione, alla genitorialità, alla conciliazione vita-lavoro e alla prevenzione e gestione di molestie, abusi e comportamenti inappropriati.
La Società si impegna a prevenire non solo comportamenti discriminatori diretti, ma anche eventuali forme di discriminazione indiretta e bias, consapevoli o inconsapevoli, che possano influenzare le decisioni organizzative e professionali.

2. Destinatari

I principi contenuti nel presente Codice Etico specificano e individuano gli obblighi generali di correttezza, lealtà e buona fede, i quali informano l'attività lavorativa e, in generale, tutti i comportamenti nelle Società.
L'obiettivo fondamentale del Codice è di uniformare la condotta di tutti i dipendenti, per garantire il perseguimento dei fini prefissati dalla Società nel massimo rispetto della legalità, con la convinzione che favorire l'etica nell'ambiente di lavoro sia fondamentale per il successo della Società.
Tale documento è destinato quindi a trovare applicazione innanzitutto nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società.
Per la Società è inoltre essenziale instaurare rapporti di fiducia con qualsiasi soggetto terzo, cliente, partner d'affari e in generale con tutti i soggetti che collaborano a vario titolo con esse, come interlocutori esterni o interni alla Società e altresì con coloro che instaurano rapporti e relazioni, di carattere stabile o temporaneo, con le medesime.
Il Codice Etico richiede ai soggetti sopra elencati di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici ai quali la stessa Società si ispira, assumendosi le responsabilità connesse alla violazione delle regole di comportamento stabilite.
La Società, quindi, si pone l'obiettivo di far sì che tutti coloro che entrano in contatto con essa aderiscano ai valori fondanti il presente Codice Etico, assicurandone il rispetto integrale.
Sono parte integrante del presente Codice i principi di Comportamento, che individuano i valori fondamentali che ispirano la Società, sia nei rapporti esterni che interni.

3. Principi fondamentali

Legalità

La Società si impegna a svolgere la propria attività nel rispetto della legge e dei regolamenti in vigore - locali, nazionali o internazionali -, ai quali sono naturalmente vincolati tutti i Destinatari del presente Codice.
*

Correttezza, onestà e trasparenza

La Società considera correttezza, buona fede e onestà i valori cardine su cui fondare qualsiasi rapporto, instaurato sia all'interno che all'esterno di esse. Tali principi costituiscono inoltre il presupposto dell'affidabilità e della credibilità della Società, obiettivi che ispirano qualsiasi attività aziendale.
La Società esige che i medesimi valori siano rispettati anche dai soggetti che prestano il proprio lavoro o collaborano a vario titolo con esse.

Dal principio di correttezza deriva l'onere di evitare situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle operazioni aziendali si trovino in conflitto di interessi con le Società. In tal caso, i Destinatari sono tenuti ad astenersi dal compiere qualsiasi attività e a darne comunicazione alla Società.
Il dipendente che riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, è tenuto a non dar seguito alla stessa ed ad informare tempestivamente la Società.
È vietato ai Destinatari offrire o dare, anche tramite interposta persona, utilità personali o compensi a terzi per il compimento di attività a favore della Società. Tale divieto concerne denaro o altre utilità, offerte o consegnate a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, e più in generale qualsiasi altro soggetto con il quale la Società intrattenga rapporti. Sono fatti salvi gli omaggi di modico valore che rispettano i limiti imposti dalle regole e consuetudini aziendali.
Sulla base dei medesimi principi di buona fede e onestà è previsto che i Destinatari non svolgano alcuna attività in concorrenza con la Società, e che non pongano in essere comportamenti comunque contrari alle finalità e agli interessi che la Società persegue.
I Destinatari, ove agiscano in nome e per conto della Società, devono rispettare i limiti prefissati nello svolgimento dei propri compiti ed attività. Gli stessi devono altresì verificare che chiunque entri in contatto con la Società sia munito delle apposite deleghe e procure che ne legittimino i poteri.
Il rispetto di tali principi comporta altresì l'adoperarsi per assicurare la massima trasparenza possibile in tutte le attività aziendali. In tale ottica, le Società si impegnano affinché la gestione interna nonché i rapporti con l'esterno siano posti in essere in modo chiaro, comprensibile e verificabile. A tal fine ogni operazione aziendale deve essere adeguatamente documentata, in modo tale che siano rintracciabili le motivazioni e le eventuali autorizzazioni richieste.
*

Salute e Sicurezza sul lavoro

La Società conferma il proprio impegno nella costante promozione della Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro. Infatti, in conformità al principio guida di attenzione per la persona, considera i propri dipendenti la risorsa più importante dell'azienda. La Società si attiva, di conseguenza, a predisporre l'ambiente e i luoghi di lavoro in modo tale da garantire la massima sicurezza per ogni lavoratore.
In tale prospettiva, la Società applica in maniera rigorosa tutta la normativa in materia antinfortunistica, sia di fonte nazionale che comunitaria. Al fine di prevenire infortuni e malattie professionali, inoltre, la Società adotta Sistemi per la Gestione della Sicurezza, costantemente aggiornati, in ogni fase dell'attività, impegnandosi ad una costante ottimizzazione in tal senso. La Società procede altresì alla valutazione dei rischi e all'adozione delle adeguate misure che dovessero rendersi necessarie da tale analisi.
Per garantire il massimo grado di sicurezza, la Società si occupa altresì di curare la specifica formazione dei propri dipendenti, fornendo informazioni dettagliate ed ogni altro strumento necessario al fine. Più in generale, la Società promuoe la diffusione della cultura della Salute e della Sicurezza come bene di primaria importanza, sia all'interno che all'esterno dell'azienda.
In tale prospettiva, la Società esige che il massimo grado di Salute e Sicurezza sia garantito anche da ciascun collaboratore o fornitore esterno.
Inoltre, tutti i soggetti esterni che accedono nelle strutture sociali dovranno osservare le opportune misure antinfortunistiche ed essere equipaggiati con le apposite attrezzature.
Nell'ambito della tutela della persona, la Società considera altresì rilevanti i rischi connessi a comportamenti molesti, intimidatori, violenti o lesivi della dignità, integrando, ove pertinente, tali aspetti nel sistema di prevenzione e nella valutazione dei rischi aziendali.
*

Centralità dell'individuo, parità di genere e divieto di discriminazione

La Società pone particolare attenzione all'individuo e ne tutela l'integrità fisica e morale, nonché l'identità culturale. Ne promuove la valorizzazione e la crescita professionale, considerando ogni dipendente una risorsa essenziale della Società. A tal fine, la Società si impegnano a garantire una costante e adeguata formazione, in base alla specifica attività svolta da ciascuno.
La Società rispetta le diversità e i diritti personali di ogni soggetto, impegnandosi a impedire qualsiasi comportamento discriminatorio e molesto sul posto di lavoro, sia esso basato su sesso, età, nazionalità, razza, orientamento religioso, tendenze sessuali, condizioni personali o sociali, opinioni politiche e sindacali, identità di genere, espressione di genere, disabilità o su ogni altro motivo.
La Società riconosce espressamente la parità di genere quale principio fondamentale del proprio sistema organizzativo e si impegna a garantire pari opportunità di accesso, crescita e permanenza nell'organizzazione, valorizzando le competenze e il merito e prevenendo ogni forma di discriminazione diretta o indiretta.
La Società considera quali ambiti particolarmente rilevanti ai fini della tutela della parità di genere:

- selezione, assunzione e cessazione del rapporto di lavoro;
- sviluppo professionale, formazione, mobilità e carriera;

- equità retributiva e accesso a premi, incentivi e benefit;
- gestione della maternità, paternità, genitorialità e responsabilità di cura;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e accesso agli strumenti di flessibilità;
- prevenzione e gestione di molestie, abusi, violenze e comportamenti inappropriati.

Le decisioni relative alla gestione delle persone devono essere assunte sulla base di criteri oggettivi, pertinenti e verificabili rispetto alla posizione o alla prestazione, evitando che genere, maternità, paternità, fruizione legittima di congedi, part-time o altre misure di conciliazione costituiscano, di per sé, fattori di penalizzazione.
La Società si impegna inoltre a prevenire bias e stereotipi che possano influenzare i processi decisionali, promuovendo consapevolezza e formazione sul tema della parità di genere.
*

Tutela dell'Ambiente

La Società riserva una particolare attenzione all'Ambiente, in un'ottica di salvaguardia di tale bene di primaria rilevanza per la collettività.
In tale ottica, la Società si impegna a svolgere ogni attività aziendale non solo nel più ampio rispetto della normativa in materia, ma anche promuovendo l'adozione di tutte quelle soluzioni che, suggerite dall'avanzamento tecnologico, si dimostrino efficaci in termini di maggior tutela dell'Ambiente.
La Società si impegna a monitorare costantemente l'impatto ambientale delle attività aziendali, al fine di valutare le opportune azioni correttive che si rendessero necessarie al fine di implementare la compatibilità ambientale dei processi aziendali.
*

Responsabilità Sociale

La Società svolge l'attività d'impresa secondo criteri di responsabilità sociale, con la consapevolezza delle conseguenze delle proprie condotte e dell'impatto che queste possono avere all'esterno della Società.
La Società cura l'implementazione dei modelli di produzione e gestione del lavoro, nonché delle procedure aziendali e di tutte le prassi interne in modo tale da garantire la massima tutela dei diritti umani e del benessere della collettività in genere, secondo modelli di sviluppo equo e sostenibile.
Nell'ambito della propria responsabilità sociale, la Società riconosce la valorizzazione delle diversità, l'inclusione, la parità di genere e l'empowerment femminile quali elementi rilevanti per la sostenibilità dell'organizzazione e per la qualità delle relazioni interne.
*

Riservatezza

Le informazioni relative alle attività aziendali sono gestite in modo tale da garantire la protezione delle stesse, la riservatezza dei dati e il rispetto del segreto professionale.
I dati personali vengono raccolti e trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy, secondo i canoni di liceità e correttezza. Le attività di raccolta, registrazione e conservazione dei dati personali vengono effettuate solo qualora sia necessario per l'esercizio dell'attività aziendale e comunque sempre nei limiti della liceità dello scopo. La conservazione dei dati personali non può durare oltre il tempo necessario alle finalità della raccolta.
Ciascun Destinatario è tenuto ad assicurare, in conformità alla propria funzione, che le notizie acquisite nello svolgimento o a causa delle proprie mansioni non vengano portate a conoscenza di terzi, salva specifica autorizzazione.
La Società vieta la diffusione di notizie, sia internamente che esternamente, nonché l'uso improprio di informazioni riguardanti la Società stessa, gli azionisti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e i terzi che operano per essa o che comunque, a qualsiasi titolo, entrano in contatto con la realtà aziendale.
Con riferimento al Sistema Informatico, ogni Destinatario è responsabile del suo utilizzo, e deve uniformarsi alle politiche aziendali previste in tema di privacy e di utilizzo degli strumenti informatici.
Particolare attenzione deve essere assicurata alla riservatezza delle informazioni relative a condizioni personali e familiari, maternità, paternità, congedi, responsabilità di cura, richieste di flessibilità e ogni altra informazione personale acquisita nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro. Tali informazioni devono essere trattate esclusivamente per le finalità connesse alla gestione del rapporto e nel rispetto della normativa applicabile.

4. Rapporti interni

Parità di trattamento, pari opportunità e valorizzazione delle persone

La Società attuano nei confronti di tutti i Destinatari un comportamento imparziale e fondato sul principio di meritevolezza, garantendo sempre a tutti le medesime opportunità di lavoro e la parità di trattamento.
Durante la selezione del personale vengono acquisite informazioni al solo fine di valutare che le specifiche competenze professionali e le capacità attitudinali del candidato corrispondano alle esigenze aziendali. La raccolta delle suddette informazioni avviene nel pieno rispetto della persona e delle sue opinioni.

L'attribuzione di incentivi economici ai Destinatari si basa su parametri oggettivi, specifici e concreti.
Il rispetto delle pari opportunità in fase di selezione e assunzione del personale impone altresì di vietare qualsiasi forma di clientelismo o nepotismo e di garantire una scelta libera da qualsiasi conflitto di interesse o influenze personali.
Le eventuali candidature presentate da un Destinatario del presente Codice Etico sono valutate in maniera imparziale e sono equiparate alle candidature spontanee. I candidati all'assunzione, infatti, sono selezionati esclusivamente in base alle loro caratteristiche personali e capacità professionali. In ogni caso, in un'ottica di massima trasparenza, nella candidatura devono essere segnalati eventuali legami di parentela con dipendenti o ex dipendenti.
La Società applica criteri di selezione predefiniti, pertinenti e coerenti con la posizione ricercata e promuove l'utilizzo di modalità di valutazione omogenee e comparabili, al fine di ridurre il rischio di valutazioni soggettive, stereotipi e bias.
Gli annunci e le job descriptions devono essere formulati utilizzando un linguaggio il più possibile neutro e non devono contenere requisiti non pertinenti alla posizione che possano determinare effetti discriminatori diretti o indiretti.
Nel processo di selezione non devono essere utilizzate, quali criteri di valutazione, informazioni relative a stato civile, gravidanza, intenzioni matrimoniali, intenzioni relative alla genitorialità o responsabilità familiari, salvo quanto strettamente necessario e previsto dalla normativa applicabile per la gestione del rapporto di lavoro.
Le decisioni relative a sviluppo professionale, mobilità, attribuzione di responsabilità e progressione di carriera devono essere basate, in relazione alla posizione, su competenze, esperienza, responsabilità assunte, risultati, capacità dimostrate, potenziale ed esigenze organizzative.
La Società si impegna a garantire che il genere, la maternità/paternità, la fruizione legittima di congedi, il part-time o altre misure di conciliazione non costituiscano, di per sé, motivo di esclusione dalle opportunità di formazione, sviluppo, mobilità o progressione professionale.
La Società promuove inoltre l'accesso equilibrato ai percorsi di sviluppo della leadership e alle posizioni di responsabilità, compatibilmente con le caratteristiche delle posizioni, le competenze disponibili e la struttura organizzativa.
In materia retributiva, le differenze di trattamento devono essere riconducibili a elementi oggettivi e pertinenti quali livello, ruolo, responsabilità, esperienza, competenze, anzianità, risultati, condizioni contrattuali, specificità della posizione e diverso valore del lavoro. Il genere non può costituire criterio di determinazione della retribuzione.
La Società effettua periodicamente analisi dei dati retributivi, anche disaggregati per genere e, ove necessario, per livello, ruolo, funzione e componenti fisse e variabili, al fine di individuare eventuali differenziali non adeguatamente motivati.
*

Rapporti tra Destinatari

La Società impone a tutti i dipendenti e collaboratori di comportarsi sempre nei confronti dei colleghi secondo i canoni di correttezza e rispetto della persona.
È fatto divieto di tenere qualsiasi comportamento molesto, ed in particolare qualsiasi intimidazione o atteggiamento ostile volto ad isolare un singolo o un gruppo.
Non sono ammesse interferenze nell'attività lavorativa altrui che non siano giustificate da esigenze aziendali, né forme di prevaricazione o sabotaggio per ragioni di competitività personale.
La Società si impegna a impedire qualsiasi forma di mobbing, di abuso di autorità e di sfruttamento, diretto o indiretto, del lavoro di ogni individuo che collabora con la stessa.
La Società vieta nei rapporti tra colleghi qualsiasi comportamento discriminatorio basato su nazionalità, sesso, orientamento religioso, razza, o tendenze sessuali, ovvero qualsiasi tipo di molestia verbale o fisica.
Il mancato rispetto di tali principi deve essere tempestivamente segnalato alla Società, che prenderà le opportune iniziative in ottica repressiva di tali fenomeni nonché al fine di prevenirne la reiterazione.
Il divieto si estende espressamente a comportamenti sessisti, molestie sessuali, violenza fisica o verbale, intimidazioni, minacce, umiliazioni, comportamenti offensivi e discriminatori, nonché a molestie o abusi realizzati attraverso strumenti digitali o altri mezzi di comunicazione.
La Società adotta un principio di tolleranza zero nei confronti di tali comportamenti, indipendentemente dal genere, dal ruolo, dal livello gerarchico, dalla forma contrattuale, dal luogo in cui il comportamento si verifica o dal mezzo utilizzato.
Chiunque venga a conoscenza di situazioni rilevanti è tenuto ad attivare i canali di segnalazione previsti dal sistema aziendale, nel rispetto della riservatezza e senza porre in essere attività investigative autonome.
È vietato qualsiasi comportamento ritorsivo o discriminatorio nei confronti di chi effettui una segnalazione in buona fede o collabori alle relative attività di verifica.
*

Tenuta della contabilità

La Società impone ai Destinatari l'osservanza di tutte le procedure interne che prescrivono le apposite regole di tenuta della contabilità.

La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad alterare veridicità e chiarezza dei dati e delle informazioni riportate nei bilanci, nelle relazioni o nelle comunicazioni sociali previste per legge, dirette al pubblico, agli organi sociali, al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione contabile.
I Responsabili addetti alla formazione di tali documenti sono chiamati a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni utilizzate per la redazione degli atti stessi. Qualora tali dati siano il frutto di valutazioni discrezionali, essi dovranno essere necessariamente supportati da idonea documentazione che ne evidenzi motivazioni e criteri di scelta.
È vietato qualsiasi tipo di operazione potenzialmente in grado di arrecare pregiudizio ai creditori della società, nonché tutti quei comportamenti diretti a cagionare un danno all'integrità del patrimonio sociale. Analogamente sono vietate tutte quelle condotte atte a influenzare in maniera determinante le decisioni dei soci nell'adozione delle delibere societarie.
I Destinatari sono tenuti alla massima correttezza e trasparenza nei rapporti con le Pubbliche Autorità in caso di verifiche o controlli, garantendo alle stesse la massima disponibilità e collaborazione.
*

Tutela dell'immagine

I Destinatari sono tenuti tutti a mantenere sempre atteggiamenti leali, corretti e professionali nello svolgimento della propria attività lavorativa, nella piena salvaguardia dell'immagine e del prestigio della Società.
La tutela dell'immagine aziendale deve essere osservata in qualsiasi contesto, con speciale riguardo anche all'utilizzo di Social Network.
*

Prestazioni di lavoro

Tutti i Destinatari sono tenuti a prestare la propria attività lavorativa nella stretta osservanza della legge, dei regolamenti e di tutte le procedure aziendali.
I Destinatari svolgono la propria attività sempre secondo diligenza, correttezza, efficienza, e professionalità, nonché nel rispetto delle responsabilità di ciascuno.
La Società coinvolge ciascun lavoratore nel perseguimento delle finalità aziendali e nella soluzione dei problemi dell'impresa, tenuto conto delle mansioni e competenze di ciascuno. A tal fine la Società si impegna a predisporre un'organizzazione di impresa chiara e trasparente, improntata sulla divisione dei delle funzioni e delle responsabilità di ciascun dipendente e collaboratore.
Durante l'orario di lavoro è severamente vietato l'utilizzo di Social Network o l'utilizzo di risorse informatiche per finalità diverse da quelle lavorative.
La Società promuove un'organizzazione del lavoro rispettosa della persona e orientata, ove compatibile con la natura delle mansioni e con le esigenze organizzative, alla conciliazione tra vita professionale e vita personale e familiare.
L'accesso agli strumenti di flessibilità organizzativa deve essere valutato secondo criteri coerenti con la mansione, le esigenze della funzione, la continuità operativa e la normativa applicabile, evitando discriminazioni o penalizzazioni connesse all'utilizzo di tali strumenti.
L'utilizzo di part-time, lavoro agile, flessibilità oraria o altre modalità di lavoro flessibile non deve comportare, di per sé, svantaggi nell'accesso alle informazioni, alla formazione, alle riunioni, ai progetti o alle opportunità professionali.

5. Rapporti esterni

Rapporti con i clienti

La Società riconosce che è essenziale l'apprezzamento di chi si avvale dei prodotti e servizi della medesima. Essa ritiene fondamentale il soddisfacimento dei propri clienti, in conformità alle aspettative dei medesimi e nel rispetto delle previsioni contrattuali, con particolare riferimento alla qualità e alle caratteristiche dei prodotti. Nel perseguimento di detto fondamentale obiettivo, vengono predisposti strumenti di valutazione della soddisfazione dei clienti, nel fine di costante miglioramento dell'immagine aziendale nonché di rimedio a eventuali lamentele della clientela.
La Società persegue ed effettua sempre comunicazioni pubblicitarie veritiere nonché una adeguata e tempestiva informazione sui prodotti commercializzati, al fine di promuovere la consapevolezza del cliente sulle proprie scelte. La Società condanna qualsiasi forma pubblicitaria o iniziativa comunicativa ingannevole o scorretta.
La Società è dotata di procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti, al fine di promuovere l'applicazione costante delle regole etiche di cui al presente Codice.
La Società si impegna a rispettare il principio di imparzialità e a garantire la parità di trattamento nei rapporti con i propri clienti.
*

Rapporti con i fornitori

I rapporti con i fornitori sono fondati sui principi di legalità, correttezza e reciproca fiducia.

La Società conclude solo contratti trasparenti, tramite comunicazioni chiare e comprensibili, sempre evitando pratiche commerciali scorrette.
I fornitori, in qualità di Destinatari del Codice, devono rispettarne i contenuti, con particolare riferimento ai principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona.
Essi sono altresì tenuti a collaborare con la Società ai fini di soddisfare le aspettative dei clienti, con particolare riferimento alla qualità dei prodotti, ai costi e ai tempi di consegna.
Non è ammessa alcuna forma di donazione ovvero qualunque tipo di beneficio o utilità a favore dei fornitori che ecceda le normali pratiche commerciali o di cortesia, in violazione del canone di correttezza.
Allo stesso modo, nessun Destinatario del presente Codice può ricevere o accettare benefici di qualsiasi tipo da parte dei fornitori, se non nei limiti consentiti dalla legge e dalle prassi commerciali.
La Società promuove, per quanto compatibile con la natura dei rapporti contrattuali, la condivisione dei principi di rispetto della persona, non discriminazione, parità di trattamento e prevenzione di molestie e comportamenti lesivi della dignità.
*

Rapporti con le Istituzioni

La Società rispetta i principi di correttezza, lealtà e trasparenza anche nei rapporti che i propri amministratori, dipendenti e collaboratori intrattengono con le Istituzioni e i Pubblici Funzionari.
La Società stabilisce a quali funzioni aziendali è affidata la gestione dei rapporti con gli Enti Pubblici.
In caso di negoziazione con la Pubblica Amministrazione o di partecipazione a bandi, gare pubbliche o appalti, i Destinatari agiscono sempre in conformità della normativa in materia e secondo correttezza, prestando particolare attenzione alla veridicità, completezza ed integrità della documentazione relativa a tali processi.
Nei rapporti con le Istituzioni e con i Pubblici Funzionari, è vietato ai Destinatari offrire o accettare omaggi o altri benefici che eccedano le pratiche commerciali di cortesia o comunque che non rispettino il canone di trasparenza.
La Società vieta di intraprendere trattative con le Istituzioni, siano esse nazionali o straniere, e di influenzare in qualsiasi modo le decisioni dei pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.
La Società si adopera al fine di impedire qualsiasi comportamento volto a ottenere erogazioni finanziarie pubbliche tramite la presentazione di dichiarazioni e/o documentazioni false o alterate o, più in generale, tramite artifici e raggiri. La Società monitora e controlla l'utilizzo delle erogazioni pubbliche, al fine di evitare fenomeni distrattivi, ossia che i contributi, sovvenzioni o finanziamenti concessi dallo Stato, da altro Ente pubblico o dall'Unione Europea siano destinati a finalità illegittime o comunque diverse da quelle per cui sono stati erogati.

6. Tutela della concorrenza

La Società agisce nel rispetto delle norme poste a tutela del mercato e della leale concorrenza, secondo correttezza e in conformità dei diritti delle altre imprese operanti nella medesima area commerciale.
La Società, in ossequio alla legge, garantisce una politica commerciale indipendente nella fissazione dei prezzi, senza alcuna collusione o accordo con le imprese concorrenti, e nella ripartizione delle zone di attività.
E' fatto divieto a coloro che svolgono a qualsiasi titolo la propria attività a favore delle Società di utilizzare tecniche di concorrenza sleale o violare le privative industriali utilizzando dati o informazioni riservati.
I Destinatari tutti, ed in particolare chi si occupa di attività commerciale, marketing e approvvigionamento, devono conoscere ed applicare la normativa sulla concorrenza. A tal fine la Società ne promuove il rispetto, aumentandone così la consapevolezza.

7. Utilizzo responsabile dell'Intelligenza Artificiale

L'Azienda riconosce le opportunità offerte dai sistemi di Intelligenza Artificiale (IA), ma ne disciplina l'uso nel rispetto dei principi di legalità, onestà e trasparenza a fondamento di questo codice.
In conformità alla Legge 132/2025 l'intelligenza Artificiale ("I.A:") sarà impiegata esclusivamente per funzioni di supporto alla attività della società e inconformità alla Legge 132/2025, l'impiego di strumenti di IA nelle attività aziendali è consentito solo come supporto operativo e non può in alcun caso sostituire il contributo intellettuale, critico e decisionale umano.
È vietato l'utilizzo di sistemi di IA e il risultato di essi in modo tale da:
-determinare automaticamente decisioni rilevanti (es. assunzioni, licenziamenti, sanzioni, valutazioni di performance) senza un controllo umano;
-generare contenuti (relazioni, analisi, documenti) che non siano verificati da un soggetto qualificato;
-aggirare norme deontologiche, contrattuali o legali.
I sistemi di IA utilizzati dall'Azienda devono essere:
-approvati dal responsabile competente (IT, legale o compliance);

-trasparenti nel loro funzionamento e documentati;
-utilizzati in conformità con la normativa sulla protezione dei dati personali.
Nell'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale applicati a processi che possono incidere sulle persone, quali selezione, valutazione, sviluppo professionale, organizzazione del lavoro o altri processi HR, deve essere garantito un adeguato controllo umano e devono essere prevenuti, per quanto tecnicamente e organizzativamente possibile, risultati discriminatori o influenzati da bias.
L'eventuale utilizzo di strumenti di IA non può sostituire la valutazione e la responsabilità del soggetto competente nelle decisioni relative alle persone.
*

Rischi penali e responsabilità connesse all'uso illecito di IA
L'uso improprio di sistemi di IA può determinare responsabilità individuali e responsabilità aziendali, anche ai sensi del D. Lgs. 231/2001, ove applicabile.
In particolare, la Legge 132/2025 ha introdotto nuove fattispecie di reato e aggravanti legate all'impiego di IA, tra cui:
-Art. 612-quater c.p. – Illecita diffusione di contenuti generati o alterati con IA
-Nuova aggravante comune – Reati commessi con l'ausilio di IA: per tutti i reati comuni, è previsto un aumento di pena quando il fatto è commesso mediante IA, se il sistema ha reso il reato più insidioso, ostacolato la difesa della vittima o aggravato le conseguenze dell'illecito.
-Fattispecie aggravate per uso di IA in contesti sensibili, ad esempio:
_Aggiotaggio (art. 2637 c.c.): se commesso tramite IA per manipolare i mercati;
_Violazione del diritto d'autore (art. 71 L.633/1941): punisce la diffusione non autorizzata di opere protette online;
_Manipolazione del mercato (art. 185 TUF): con aggravante se perpetrata con IA per diffondere notizie false o alterare dati;
_Reati contro la libertà politica (art. 294 c.p.): aggravati se commessi con IA per simulare dichiarazioni o comportamenti politici falsi.
*

Responsabilità in caso di omissioni aziendali
L'azienda può incorrere in responsabilità se non adotta misure organizzative, tecniche o procedurali idonee a prevenire abusi di IA, specie se tali omissioni contribuiscono a reati o danni a terzi.
Tutti i dipendenti e collaboratori dell'Azienda sono tenuti a segnalare tempestivamente ogni uso anomalo, non autorizzato o potenzialmente illecito di sistemi IA, a non adottare o sviluppare soluzioni IA senza previa valutazione dei rischi legali, etici e di sicurezza e a collaborare con i responsabili aziendali per garantire la tracciabilità e la conformità di ogni progetto IA.
L'Azienda si impegna a formare periodicamente il personale sull'uso corretto dell'IA, sulle responsabilità connesse e sui limiti di utilizzo.
L'Azienda valuterà ogni violazione del presente articolo ai fini disciplinari, civili e/o penali, secondo le norme applicabili e le previsioni del Codice Disciplinare.

8. Sistema interno di segnalazione (Whistleblowing)
L'Azienda promuove una cultura dell'integrità, della trasparenza e della responsabilità, istituendo un Sistema di Segnalazione Interna che consente ai lavoratori e a terzi (collaboratori, fornitori, consulenti) di segnalare eventuali:
-violazioni del presente Codice Etico o di procedure aziendali;
-condotte illecite o irregolari, anche potenzialmente dannose per l'Azienda;
-uso improprio o abusivo di sistemi di IA;
-comportamenti contrari alle normative vigenti, incluse quelle in materia di salute, sicurezza, ambiente, anticorruzione, privacy e responsabilità d'impresa.
Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e possono essere presentate attraverso l'add-on My Whistleblowing al software My Governance.
Il sistema garantisce riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione stessa, il divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante e la tracciabilità delle attività svolte per la gestione della segnalazione, nel rispetto delle normative vigenti.
Le segnalazioni anonime possono essere valutate solo se sufficientemente circostanziate.

L'Azienda si impegna a gestire le segnalazioni con tempestività, garantendo l'istruttoria interna e, se del caso, l'adozione di misure correttive.
I soggetti coinvolti nelle attività di verifica sono tenuti alla massima riservatezza.
Il Sistema di Segnalazione Interna costituisce altresì uno degli strumenti attraverso cui possono essere segnalate violazioni dei principi di parità di genere, discriminazioni, molestie, comportamenti sessisti, abusi, comportamenti ritorsivi o altre condotte lesive della dignità della persona.
Le segnalazioni relative a tali tematiche sono gestite attraverso il canale whistleblowing aziendale già istituito, senza necessità di attivare canali paralleli, secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing vigente.
La Società garantisce la riservatezza delle informazioni e tutela il segnalante da eventuali atti ritorsivi o discriminatori, secondo quanto previsto dalla normativa e dalle procedure aziendali applicabili.

9. Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di monitorare sul funzionamento e sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di cui deve considerarsi parte integrante il presente Codice Etico.
Tutti gli Organi sociali, i consulenti e i collaboratori nonché i Destinatari tutti sono tenuti a collaborare con l'OdV, al fine di garantire il pieno svolgimento delle sue funzioni.
È compito dell'OdV segnalare al CdA l'opportunità di procedere all'aggiornamento del Codice Etico.
In particolare, ciascun Destinatario deve segnalare all'OdV qualsiasi violazione del Codice, di cui venga a conoscenza per qualsivoglia ragione.
La Società garantisce l'anonimato, mediante la predisposizione di canali di comunicazione riservati, nonché la protezione da eventuali forme di ritorsione contro chi effettui la segnalazione.
L'Organismo di Vigilanza provvede a raccogliere notizie, segnalazioni e suggerimenti utili ai fini dello svolgimento della propria attività di monitoraggio. A tal fine, l'OdV ha accesso a tutti i dati e informazioni aziendali che ritenga necessario visionare o acquisire.
Nel caso riscontri violazioni del presente Codice, l'OdV ne informerà le funzioni aziendali competenti, affinché adottino le opportune misure correttive, nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e della contrattazione collettiva. E ciò sulla base di quanto stabilito nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al quale si rinvia integralmente in relazione al Capitolo che regola, per ciascuna Società, l'Organismo di Vigilanza.
Nell'ambito delle proprie competenze e secondo quanto previsto dal MOG 231 e dalle procedure aziendali applicabili, l'Organismo di Vigilanza tiene conto delle eventuali violazioni dei principi del presente Codice connesse a discriminazioni, molestie, abusi, comportamenti ritorsivi o altre condotte lesive della dignità della persona.
Le attività di monitoraggio relative alla parità di genere e ai processi HR sono svolte secondo le responsabilità definite dal sistema PdR 125 e dalle relative procedure, ferma restando la competenza dell'Organismo di Vigilanza sulle materie attribuitegli dal MOG 231.

10. Diffusione e Formazione

La Società approvano e pubblicano il presente Codice, indirizzando così i Destinatari verso un comportamento legale ed etico.
Il Codice si applica a tutti i Destinatari nonché ai rapporti con i terzi, e verrà quindi posto a conoscenza degli stessi nei modi che si riterranno opportuni. Infatti, è intenzione della Società intraprendere rapporti esclusivamente con chi condivide, attraverso il proprio comportamento, i contenuti del presente Codice Etico e rispetti i medesimi valori.
In particolare, la Società si impegna a comunicare a ciascun soggetto, interno o esterno alla Società, l'avvenuta adozione del Codice, promuovere la conoscenza dei contenuti dello stesso, anche attraverso specifica attività di formazione, nonché rimanere a disposizione di chiunque avanzasse richieste di chiarimento in merito alle disposizioni del Codice.
Nell'ambito delle attività formative e di sensibilizzazione, la Società promuove la conoscenza dei principi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, alla prevenzione delle discriminazioni, dei bias e degli stereotipi di genere e alla prevenzione di molestie, abusi e comportamenti inappropriati.
La formazione è rivolta, secondo modalità e contenuti coerenti con i ruoli e le responsabilità, a tutto il personale e, con particolare attenzione, ai soggetti che assumono responsabilità gestionali o partecipano ai processi decisionali relativi alle persone.

11. Attuazione e Modifica

Tutti i Destinatari sono tenuti ad apprendere i contenuti del presente Codice e a rispettarne le regole.
A tal fine, la Società ne curano la diffusione, mediante la pubblicazione nel sito web, nella intranet aziendale e nella bacheca aziendale.
La Società provvederà altresì all'invio ai Destinatari di un comunicato in ordine all'avvenuta adozione.

Il Codice è reso conoscibile tramite la pubblicazione nella rete aziendale, ed è altresì disponibile in formato cartaceo presso la sede della Società.
Deve essere inoltre portato a conoscenza degli Organi sociali, dei Collaboratori e in generale di tutti i soggetti che instaurino, a qualsiasi titolo, un rapporto con la Società. Allo scopo vengono inserite specifiche clausole contrattuali relative all'obbligo di rispettarne il contenuto, con l'apposita previsione di conseguenze contrattuali nel caso di violazione dello stesso.
La Società si riserva di allegarne il testo integrale, qualora opportuno, nei contratti con i propri fornitori e acquirenti.
L'Organismo di Vigilanza è a disposizione di chiunque avanzi dubbi o richieste di chiarimento in merito alla corretta applicazione o interpretazione del Codice.
Successivamente alla sua adozione, il Codice è passibile di modifiche o integrazioni, in considerazione delle sopravvenienze legislative o al mutamento o implementazione del concetto di eticità. In tal caso, dovranno essere rispettate le medesime procedure adottate per la sua approvazione.
Il presente Codice Etico è attuato in coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con il sistema di gestione per la parità di genere e con le procedure aziendali applicabili.
I principi contenuti nel presente Codice trovano attuazione, per quanto riguarda i processi HR, attraverso le procedure operative adottate dalla Società in materia di selezione, sviluppo professionale e carriere, equità retributiva, genitorialità e responsabilità di cura, conciliazione vita-lavoro e flessibilità organizzativa, nonché prevenzione e gestione di molestie, abusi e comportamenti inappropriati.
L'applicazione dei principi di parità di genere è oggetto di monitoraggio attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, dati disaggregati per genere, evidenze documentali e, ove opportuno, strumenti di ascolto. Gli esiti del monitoraggio possono costituire input per l'adozione di azioni correttive o di miglioramento e per il riesame periodico dei processi e delle politiche aziendali.

12. Disposizioni sanzionatorie

Tra gli obblighi contrattuali dei dipendenti, di cui all'art. 2104 del Codice Civile, rientra anche l'osservanza dei principi e delle regole contenuti nel presente Codice. Di conseguenza, la violazione delle norme in esso contenute costituisce violazione degli obblighi primari stabiliti da contratto, con conseguenti possibili ripercussioni sul rapporto di lavoro e l'obbligo di risarcire i danni alla Società.
I dipendenti sono altresì passibili di sanzioni disciplinari, nel rispetto dell'art. 7 Statuto dei lavoratori. A tal fine, l'OdV trasmette la notizia delle violazioni rilevate al CdA, affinché proceda con le iniziative che ritenga opportune, nel rispetto di quanto previsto nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
Qualora la violazione sia posta in essere da collaboratori o soggetti terzi aventi un qualsiasi rapporto con la Società, la stessa deve considerarsi inadempimento degli obblighi contrattuali, con ogni conseguenza prevista dalla legge, anche con riguardo alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico, compreso l'obbligo di risarcimento dei danni.
L'adozione di sistemi di IA in violazione delle policy aziendali, così come l'ostruzione o la manipolazione del sistema di segnalazione, costituisce illecito disciplinare.
L'Azienda si riserva di segnalare all'autorità giudiziaria eventuali comportamenti che integrino fattispecie di reato.
La violazione dei principi relativi alla parità di trattamento, alla non discriminazione, al rispetto della dignità della persona, alla prevenzione di molestie, abusi, comportamenti sessisti o ritorsivi e, più in generale, delle regole di comportamento previste dal presente Codice, può costituire violazione degli obblighi contrattuali e delle procedure aziendali applicabili ed essere valutata ai fini disciplinari secondo quanto previsto dalla legge, dal CCNL, dal Codice Disciplinare e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.
Restano ferme le specifiche garanzie previste dalla normativa applicabile in materia di segnalazioni e tutela dei segnalanti.