

Fondmetal S.p.A.



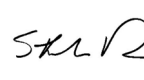


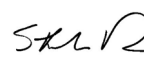


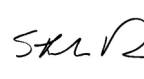


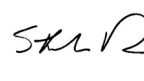
Codice Etico

Indice

1. PREMESSA.....	4
ARTICOLO I. FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO	4
ARTICOLO II. DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE	4
ARTICOLO III. EFFICACIA DEL CODICE	4
ARTICOLO IV. ATTUAZIONE ED AGGIORNAMENTI DEL CODICE.....	4
2. PRINCIPI ETICI GENERALI.....	5
ARTICOLO V. TRASPARENZA	5
ARTICOLO VI. CORRETTEZZA.....	5
ARTICOLO VII. NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO VOLTE ALLA PREVENZIONE DEI REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA, NONCHÉ AUTORICICLAGGIO	5
ARTICOLO VIII. CONFIDENZIALITÀ	6
ARTICOLO IX. EFFICIENZA	6
ARTICOLO X. VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE E COLLABORAZIONE FRA COLLEGHI	6
ARTICOLO XI. CONCORRENZA.....	6
3. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS (PARTI INTERESSATE).....	6
ARTICOLO XII. PRINCIPI GENERALI	6
ARTICOLO XIII. RAPPORTI CON I CLIENTI.....	7
12.1. Uguaglianza e imparzialità.....	7
12.2. Contratti e comunicazioni con i clienti	7
12.3. Qualità e customer satisfaction.....	7
12.4. Interazione con i clienti	8
ARTICOLO XIV. RAPPORTI CON I COMMITTENTI.....	8
ARTICOLO XV. RAPPORTI CON I FORNITORI.....	8
14.1. Scelta del fornitore	8
14.2. Trasparenza ed integrità.....	8
14.3. Tutela degli aspetti etici delle forniture	9
14.4. Obblighi per il personale che cura gli approvvigionamenti.....	9
ARTICOLO XVI. POLITICHE DEL PERSONALE	10
15.1. Doveri dei dipendenti	10
15.2. Doveri dei dirigenti	10
15.3. Selezione del personale ed assunzione	11
15.4. Contrasto allo sfruttamento	11
15.5. Gestione del personale.....	11
15.6. Valorizzazione e formazione delle risorse	11
15.7. Sicurezza e salute.....	12
15.8. Tutela della persona	12
15.9. Gestione delle informazioni.....	13
15.10. Conflitto di interessi	13
15.11. Utilizzo dei beni aziendali	13
ARTICOLO XVII. RAPPORTI CON GLI AZIONISTI.....	14
16.1. Informativa contabile e societaria	14

ARTICOLO XVIII.	RAPPORTI ISTITUZIONALI	14
ARTICOLO XIX.	RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	15
18.1.	Integrità ed indipendenza nei rapporti	15
ARTICOLO XX.	RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI	15
ARTICOLO XXI.	CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI.....	16
ARTICOLO XXII.	AMBIENTE	16
4.	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO.	16
ARTICOLO XXIII.	LE FUNZIONI DI SUPERVISIONE E CONTROLLO.....	16
ARTICOLO XXIV.	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	17
ARTICOLO XXV.	SANZIONI	17
ARTICOLO XXVI.	VIOLAZIONI AL CODICE ETICO CORRELATE AL D. LGS 231/01.....	17

Il Codice Etico è stato elaborato dal Servizio Gestione per la Qualità Automotive e dal Servizio Gestione per l'Ambiente della FONDMETAL ed è stato approvato dall'Amministratore Delegato.

REV.	DATA	DESCRIZIONE	S.G.Q.	S.G.A.	A.D.
0	13/04/2017	CODICE ETICO (D.Lgs 231)			
1	05/04/2019	Verifica completezza contenuti			
2	01/10/2021	Aggiornamento paragrafi 1, 2.4 e 8			
3	13/02/2023	Aggiornamento generale			

1. PREMESSA

Articolo I. Finalità e contenuti del codice etico

Il presente Codice individua i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo. Il Codice ha lo scopo di indirizzare il comportamento aziendale verso comportamenti etici attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della propria missione aziendale. Il codice disciplina le condotte rilevanti, sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l'attività dell'Azienda e di indirizzarne lo svolgimento in considerazione anche dell'impegno aziendale a contribuire allo sviluppo socio economico del territorio in cui opera.

Articolo II. Destinatari e diffusione del Codice

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori della FONDMETAL S.p.A., dei suoi dirigenti, collaboratori e fornitori, Società collegate o controllate, consulenti e chiunque collabori direttamente o indirettamente sia in Italia che all'estero con rapporti di partnership o collaborazione di qualsiasi tipo. Tutti coloro che sono direttamente interessati dalle normative del codice sono tenuti ad osservarle e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi. La FONDMETAL S.p.A. d'altro canto si impegna a richiamare all'osservanza del Codice in tutti i rapporti economici che instaura o instaurerà nel futuro e darà al Codice Etico la maggior diffusione possibile. Per ottimizzare la comprensione di quanto contenuto nel Codice, esso è messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'azienda e una copia dello stesso viene messa a disposizione di tutti i dipendenti.

Articolo III. Efficacia del Codice

I comportamenti prescritti nel Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi da dirigenti e dipendenti, nonché del generale obbligo di buona fede esigibile dai collaboratori a qualunque titolo e dai fornitori di prestazioni e di servizi.

Nel caso di inosservanza di tutti i comportamenti a cui la FONDMETAL S.p.A. attribuisce esplicitamente un profondo valore etico, questa è sanzionata, se ne dovessero ricorrere gli estremi, sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

Articolo IV. Attuazione ed aggiornamenti del Codice

Il Codice etico è stato adottato mediante delibera del Consiglio di Amministrazione e potrà essere modificato ed integrato anche sulla scorta di suggerimenti, indicazioni e proposte che potranno essere formulate dal Direttore Generale e/o Presidente del C. di A. previsto dal D.Lgs. 231/01.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

La FONDMETAL S.p.A. considera principi etici generali vincolanti per tutti i collaboratori ad ogni titolo coinvolti dall'Azienda, trasparenza, correttezza, efficienza, spirito di servizio, collaborazione tra colleghi, valorizzazione professionale, concorrenza.

I principi generali etici devono dunque contraddistinguere l'operato di tutti i destinatari delle disposizioni del Codice. Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici della Società siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori della Società nella conduzione delle attività e degli affari aziendali.

Articolo V. Trasparenza

I Destinatari del Codice sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società. L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire le dovute informazioni, sia all'esterno che all'interno della FONDMETAL S.p.A., in modo chiaro e completo, adottando ogni forma di comunicazione di facile ed immediata comprensione e previa verifica dei requisiti dell'informazione stessa. Nelle informazioni rese nei confronti dei clienti, così come nella formulazione dei contratti, la FONDMETAL S.p.A. comunica in modo chiaro e comprensibile assicurando sempre il mantenimento di condizioni paritetiche.

I Destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

Articolo VI. Correttezza

Questo principio implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto al di là della mera osservanza delle Leggi e del Contratto di Lavoro. Il rispetto si estende anche alle informazioni coperte dal vincolo della privacy. Tutto ciò impone anche il rifiuto di qualsiasi situazione che crei discriminazione nei confronti del personale o possibili conflitti di interesse tra la FONDMETAL S.p.A. e coloro che prestano la loro attività nell'interesse aziendale. Per quanto sopra detto i Destinatari del Codice sono tenuti al rispetto di tutte le regole deontologiche, applicabili alle operazioni compiute per conto della Società. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi deontologici.

Articolo VII. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

I destinatari del Codice Etico non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di beni mobili o denaro provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le normative applicabili in materia di antiriciclaggio. I dipendenti, e gli amministratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse le informazioni finanziarie) su controparti commerciali, inclusi gli associati in partecipazione, consulenti, fornitori e partner in genere, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro eticità e rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

FONDMETAL S.p.A. deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi in tema di criminalità organizzata ed antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente. Gli amministratori, i dipendenti, e i collaboratori esterni di FONDMETAL S.p.A. sono tenuti ad osservare rigorosamente le leggi e le normative vigenti applicabili, le policy e le procedure aziendali nelle transazioni economiche che li vedono coinvolti e nella redazione delle dichiarazioni fiscali, dei redditi e sul valore aggiunto, assicurando la piena tracciabilità dei flussi finanziari in entrata ed in uscita, il rispetto dei principi contabili e la piena conformità alle leggi in materia di antiriciclaggio. Il dipendente deve verificare, sulla base della propria esperienza e di quanto previsto dalla normativa interna aziendale, che le operazioni non abbiano caratteristiche che possano destare il sospetto di connessione ad attività di riciclaggio. Le stesse norme devono essere rispettate in sede di transazioni intercompany.

Articolo VIII. Confidenzialità

I Destinatari del Codice sono tenuti ad assicurare la confidenzialità dei prodotti sotto contratto con il cliente e i progetti in corso di sviluppo, incluse le informazioni relative al prodotto.

Articolo IX. Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività. Nelle prestazioni e nelle erogazioni dei servizi dovranno sempre essere perseguiti l'impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del cliente e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

Articolo X. Valorizzazione professionale e collaborazione fra colleghi

Le risorse umane rappresentano il fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività aziendali e su questo presupposto la FONDMETAL S.p.A. ne tutela e promuove la crescita professionale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute. I comportamenti tra i dipendenti, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, e tra questi ultimi ed i collaboratori sono costantemente e reciprocamente mirati ad agevolare la migliore prestazione possibile.

Articolo XI. Concorrenza

La FONDMETAL S.p.A. propugna il valore della concorrenza operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

3. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS (PARTI INTERESSATE)

Articolo XII. Principi generali

La FONDMETAL S.p.A. propugna il pieno rispetto delle normative vigenti nello svolgimento delle proprie attività. Tutte le attività aziendali sono svolte nel rispetto dei principi e delle procedure a tale scopo

preordinate. La FONDMETAL S.p.A. considera presupposto fondamentale del modo di lavorare dei propri collaboratori e partner, sia interni che esterni, ed in generale di tutti coloro che svolgono a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza anche di fatto:

- ⇒ il rispetto delle norme vigenti nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate
- ⇒ comportamenti corretti tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale

La FONDMETAL S.p.A. mette in atto ogni misura perché siano rispettate le vigenti normative nonché i principi e le procedure predisposte a tale fine. Tutti coloro che collaborano sia internamente che esternamente con FONDMETAL S.p.A. devono condividere e perseguire tale principio.

Articolo XIII. Rapporti con i clienti

12.1. Uguaglianza e imparzialità

La FONDMETAL S.p.A. si impegna a soddisfare i propri clienti in adempimento agli obblighi fissati dalle normative vigenti, dal Contratto e dagli standard di qualità che sono stati prefissati.

Un altro importante impegno che la FONDMETAL S.p.A. considera vincolante per tutti coloro che operano nella, e con la struttura, riguarda la capacità di non discriminare i propri clienti, ad instaurare un rapporto caratterizzato da alta professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia nonché alla ricerca dell'offerta e massima collaborazione.

12.2. Contratti e comunicazioni con i clienti

I contratti e le comunicazioni con i clienti devono essere:

- ⇒ chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello utilizzato dagli interlocutori (evitando ove possibile clausole comprensibili solo agli esperti ed illustrando in modo chiaro ogni voce di costo)
- ⇒ conformi alle normative vigenti senza ricorrere a clausole elusive o comunque scorrette
- ⇒ completi così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti che avverrà senza eccessive pressioni e sollecitazione con l'impegno di non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri.

La FONDMETAL S.p.A. si obbliga a garantire la comunicazione tempestiva di ogni informazione relativa a :

- ⇒ eventuali modifiche al contratto
- ⇒ eventuali variazioni alle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o di vendita
- ⇒ esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo

12.3. Qualità e customer satisfaction

La FONDMETAL S.p.A. si impegna a garantire il raggiungimento degli standard di qualità e sicurezza previsti ed a monitorare periodicamente la qualità del servizio prestato al cliente.

La FONDMETAL S.p.A., al fine di realizzare la capacità di comprendere ed applicare le istanze del cliente, effettua periodicamente indagini di customer satisfaction per verificare il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento del servizio prestato.

12.4. Interazione con i clienti

La FONDMETAL S.P.A. garantisce di rispondere in ogni modo alle richieste dei clienti ascrivendo in questa categoria anche i suggerimenti ed i reclami, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi. Per creare corretti scambi di flussi informativi la FONDMETAL S.p.A. comunica il ricevimento delle comunicazioni (specie per quel che riguarda gli invii di posta elettronica, che vengono comunque privilegiati) e garantisce le risposte nel più breve tempo possibile.

Articolo XIV. Rapporti con i Committenti

La FONDMETAL S.p.A. valuta attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche in modo da rilevare tempestivamente le anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro. Nei rapporti con la committenza la FONDMETAL S.p.A. assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

Articolo XV. Rapporti con i Fornitori

14.1. Scelta del fornitore

Le modalità di scelta del fornitore sono regolate in conformità alle norme vigenti. La scelta del fornitore e l'acquisto di beni o di servizi materiali ed immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, di concorrenza, di parità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità ed al prezzo della fornitura. La FONDMETAL S.p.A. adotta criteri di selezione oggettivi e trasparenti previsti dalla normativa vigente e dal regolamento interno e non preclude a nessun fornitore in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per l'aggiudicazione di un contratto. Nella selezione di un fornitore la FONDMETAL S.p.A. tiene conto della capacità di garantire l'attuazione di sistemi di qualità adeguati, della disponibilità di mezzi e strutture organizzative e della capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza. Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata nel rispetto delle più ampie condizioni di concorrenza ed ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata nel rispetto della normativa vigente. L'azienda si riserva la possibilità di adottare un albo di fornitori i cui criteri di qualificazione non costituiscano barriere all'entrata.

14.2. Trasparenza ed integrità

Le relazioni con i fornitori sono regolate da opportune procedure predisposte dalla FONDMETAL S.p.A. e dalle norme di questo Codice etico, per garantire la massima trasparenza. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza, regolati anche dalle disposizioni vigenti in materia.

14.3. Tutela degli aspetti etici delle forniture

La stipula di un contratto con un fornitore deve basarsi sempre su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza. La FONDMETAL S.p.A. si impegna a promuovere, nell'ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto delle condizioni ambientali e ad assicurare che esse siano svolte in modo conforme ai principi etici e di legge, richiedendo per particolari forniture e servizi requisiti di rilevanza sociale.

14.4. Obblighi per il personale che cura gli approvvigionamenti

14.1.1. IMPARZIALITÀ

Il dipendente o collaboratore che opera in nome e per conto della Società garantisce la parità di trattamento delle imprese che vengano in contatto con la FONDMETAL S.p.A.. Egli si astiene dal compimento di qualsiasi atto arbitrario che possa produrre effetti negativi sulle imprese nonché da qualsiasi trattamento preferenziale; inoltre non rifiuta e non accorda ad alcuna prestazione o trattamento che siano rifiutati o accordati ad altri.

14.1.2. RISERVATEZZA

Il dipendente o collaboratore che opera in nome e per conto della Società, al fine di tutelare la riservatezza delle informazioni comunicate dalle imprese che entrano in contatto con la FONDMETAL S.p.A.:

A) si astiene dal disporre e dall'utilizzare, a scopo personale, le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, fermo restando il rispetto delle norme e dei regolamenti posti a tutela del diritto di informazione e di accesso

B) mantiene con cura la riservatezza circa l'intera procedura di acquisto e sui nominativi dei concorrenti fino all'aggiudicazione

C) non incontra, se non espressamente autorizzato in tal senso, le imprese partecipanti durante lo svolgimento della gara. Eventuali richieste di informazioni dovranno essere inoltrate per iscritto; con lo stesso mezzo, verranno forniti i chiarimenti all'Azienda richiedente e alle altre imprese partecipanti

14.1.3. INDIPENDENZA E DOVERE DI ASTENSIONE

Il dipendente o collaboratore che opera in nome e per conto della Società non svolge alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti di ufficio ed evita ogni coinvolgimento in situazioni che possano nuocere agli interessati o all'immagine della FONDMETAL S.p.A.. Il dipendente rende nota al dirigente la propria partecipazione ad organizzazioni o altri organismi (es. cariche politiche in comuni entro cui si effettuino gli acquisti) le cui attività si intersechino con lo svolgimento dell'attività negoziale propria dell'Ufficio a cui è preposto. Il dipendente opera in posizione di autonomia ed evita di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

14.1.4. REGALI ED ALTRE UTILITÀ

Il dipendente o collaboratore che opera in nome e per conto della Società non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altri vantaggi offerti dai fornitori, appaltatori o ditte concorrenti o comunque interessate alle forniture ed agli appalti indetti dalla FONDMETAL S.p.A..

Il dipendente non accetta dai fornitori, dagli appaltatori e da qualsivoglia contraente della MAIER CROMOPLASTICA S.p.A., per uso e/o vantaggio personale o di terzi, utilità spettanti all'acquirente in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

14.1.5. ATTIVITÀ COLLATERALI

Il dipendente o collaboratore che opera in nome e per conto della Società non accetta da soggetti diversi dalla FONDMETAL S.p.A. retribuzioni o altre prestazioni in denaro o in natura, né incarichi di collaborazione in qualsiasi forma e/o modalità. Il dipendente che intende stipulare contratti a titolo privato con imprese con le quali ha concluso contratti di appalto per conto della FONDMETAL S.p.A. ne deve dare comunicazione scritta al dirigente da cui dipende.

14.1.6. ESECUZIONE DEL CONTRATTO

La valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è offerta in modo oggettivo e deve risultare da documentazione scritta. La relativa contabilizzazione sarà conclusa in tempi stabiliti.

Articolo XVI. Politiche del personale

15.1. Doveri dei dipendenti

A ciascun collaboratore che opera in nome e per conto della Società viene richiesta la conoscenza del Codice Etico e delle norme di riferimento che regolano l'attività nell'ambito della sua funzione. I dipendenti della FONDMETAL S.p.A. hanno l'obbligo di :

- ⇒ astenersi da comportamenti contrari a tali norme
- ⇒ di rivolgersi ai propri superiori in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse

Per segnalare una violazione (o presunta violazione) delle regole di condotta contenute nel Codice Etico nonché delle procedure aziendali attuative, il dipendente deve contattare il proprio diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, oppure se il Dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al proprio diretto superiore per la presentazione della segnalazione, il Dipendente ne riferisce alla Direzione Generale e/o alla Presidenza (attività denominata anche "whistle-blowing" e riportata nell'articolo XXIII).

Gli Amministratori, i Consulenti ed i Partner, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti dell'Ente, effettuano la segnalazione direttamente al Presidente;

i segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso **sarà assicurata la riservatezza della loro identità**, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

E' compito di ciascun responsabile di Unità o funzione aziendale rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti ed impedire qualunque tipo di ritorsione.

15.2. Doveri dei dirigenti

Il dirigente è tenuto ad osservare come tutti i dipendenti, la normativa in vigore ed il presente Codice. Lo stesso dirigente è tenuto altresì a vigilare sull'osservanza della normativa e del Codice da parte dei dipendenti, adottando a tal fine i provvedimenti ed i controlli necessari. I controlli sono effettuati anche in forma diretta e con cadenza temporale adeguata alla tipologia di attività da verificare. Il dirigente collabora attivamente ad ogni controllo effettuato sulla FONDMETAL S.p.A., da autorità amministrative o giudiziarie.

15.3. Selezione del personale ed assunzione

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. L'Ufficio del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione, evitando in particolare che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o consanguineità con il candidato. Il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri consanguinei o parenti ed astenersi dall'attività di selezione nei confronti di tali soggetti. Il personale è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, né alcuno sfruttamento di forme di collaborazione particolari. Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- ⇒ caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere
- ⇒ elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dai contratti aziendali
- ⇒ norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sulla loro effettiva comprensione.

15.4. Contrasto allo sfruttamento

La FONDMETAL S.p.A. non impiega alcuna forma di lavoro forzato e non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita. La FONDMETAL S.p.A. si impegna inoltre a non instaurare o mantenere rapporti d'affari con fornitori, che risultino impiegare lavoro minorile, come sopra definito.

La FONDMETAL S.p.A. non impiega lavoratori stranieri che si trovino irregolarmente sul territorio italiano.

15.5. Gestione del personale

La FONDMETAL S.p.A. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra i profili attesi ed i profili posseduti dai collaboratori (per esempio nel caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (per esempio assegnazione degli incentivi sulla base dei risultati raggiunti).

L'accesso ai ruoli ed agli incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità ed in genere della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori viene effettuata in maniera allargata, coinvolgendo i responsabili e la funzione del Personale. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della Privacy, l'Ufficio del personale che opera per impedire forme di nepotismo (per esempio escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

15.6. Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio job rotation, affiancamento a personale esperto, esperienze finalizzate alla copertura di incarichi di

maggior responsabilità). In questo ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso la formazione mirata.

La FONDMETAL S.p.A. mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi residenziali ed a distanza, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e la professionalità del personale.

La formazione è somministrata a gruppi o a singoli collaboratori con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e la professionalità del personale. La formazione è somministrata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale; per quel che attiene la formazione a distanza, (erogata attraverso Internet, Intranet o CD o DVD) ciascun collaboratore può usufruirne sulla base dei propri interessi ed al di fuori del normale orario di lavoro. È prevista una formazione istituzionale erogata in determinati momenti della vita aziendale del collaboratore (per es. per i neo-assunti è prevista un'introduzione all'Azienda ed al suo Business) ed una formazione ricorrente al personale operativo. Il percorso formativo di ciascun dipendente è presente sul sistema informativo del personale al fine di rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare i successivi percorsi formativi.

15.7. Sicurezza e salute

La FONDMETAL S.p.A., in ottemperanza a quanto previsto nel documento di politica aziendale in tema di ambiente, qualità e sicurezza, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori; opera inoltre per tutelare, in special modo attraverso azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché l'interesse degli altri stakeholders. Obiettivo primario della FONDMETAL S.p.A. è proteggere le risorse umane, patrimoniali e finanziarie della Società ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo nel suo interno ma anche con i fornitori ed i clienti coinvolti nelle attività della Società. A tal fine l'organizzazione interna, attenta all'evoluzione dell'ambiente di riferimento ed al conseguente mutamento delle minacce di qualsiasi natura alle attività gestionali, incoraggia interventi di natura tecnica ed organizzativa attraverso:

- ⇒ l'introduzione di sistemi integrati di gestione dei rischi e della sicurezza;
- ⇒ una continua analisi del rischio, della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- ⇒ l'adozione delle migliori tecnologie operative;
- ⇒ il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- ⇒ l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

La FONDMETAL S.p.A. opera nella direzione del miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi della Società.

15.8. Tutela della persona

La FONDMETAL S.p.A. tutela l'integrità morale dei dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti e discorsi che possono turbare la sensibilità della persona. Non sono tollerate discriminazioni legate all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.

La FONDMETAL S.p.A. tutela i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni o delle sue preferenze.

L'Ufficio del personale predispone analisi statistiche periodiche in base alle quali sia possibile accertare l'esistenza o meno di discriminazioni di qualsiasi tipo; tali rilevazioni costituiscono un flusso informativo a disposizione dei vertici aziendali, della funzione di auditing e del C. di A. disciplinato dal D. Lgs. 231/2001.

15.9. Gestione delle informazioni

Ciascun dipendente deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Ciascuno è tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte dei colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta. La FONDMETAL S.p.A. tutela altresì la privacy di ciascun dipendente, in conformità a quanto previsto dalla legge, e adotta standard che prevedono il divieto, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, di comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo delle norme a protezione della privacy. E' esclusa qualsiasi forma di indagine sulle idee ed in generale sulla vita privata di ciascuno.

15.10. Conflitto di interessi

Tutti sono tenuti ad evitare situazioni in cui possano manifestarsi conflitti di interesse ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- ⇒ svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) ed avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali) anche attraverso familiari o parenti;
- ⇒ curare i rapporti con fornitori o committenti e svolgere attività lavorativa anche da parte di parenti o affini, presso gli stessi;
- ⇒ accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con la Società.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa il Direttore Generale che ne valuta, caso per caso, l'effettiva esistenza. Il dipendente è tenuto a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con la FONDMETAL S.p.A..

15.11. Utilizzo dei beni aziendali

Ciascuno è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare ciascun dipendente deve:

- ⇒ evitare usi privati dei beni aziendali;
- ⇒ utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- ⇒ evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione dell'efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della FONDMETAL S.p.A..

Ciascuno è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- ⇒ utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;

- ⇒ adottare scrupolosamente quanto è previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- ⇒ non inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi o minacciosi, non incorrere in linguaggi di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- ⇒ non accedere a siti internet con contenuti indecorosi o offensivi.

Articolo XVII. Rapporti con gli azionisti

La FONDMETAL S.p.A. si impegna a fornire agli azionisti, consapevole dell'importanza del loro ruolo, informazioni accurate, veritiere e tempestive ed a migliorare le condizioni della loro partecipazione alle decisioni societarie. Costituisce primario impegno per la FONDMETAL S.p.A. tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dagli azionisti con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati standard negli impieghi produttivi e la tutela del patrimonio. La FONDMETAL S.p.A. garantisce parità di trattamento a tutte le categorie di azionisti evitando comportamenti preferenziali.

16.1. Informativa contabile e societaria

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire:

- ⇒ L'agevole registrazione contabile
- ⇒ l'individuazione dei differenti livelli di responsabilità;
- ⇒ evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione dell'efficienza o comunque in contrasto con l'interesse della FONDMETAL S.p.A..

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile ed ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o al Direttore Generale.

Articolo XVIII. Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa ed amministrativa nei confronti della FONDMETAL S.p.A., a rispondere a richieste formali e ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, ecc) o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per la Società.

A tal fine la FONDMETAL S.p.A. si impegna a:

- ⇒ instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- ⇒ rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano esplicito mandato dai vertici aziendali.

Articolo XIX. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

18.1. Integrità ed indipendenza nei rapporti

L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate, nel rispetto della più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e dei regolamenti applicabili e non può in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e tenuta sotto controllo la documentazione relativa ai contatti con la Pubblica Amministrazione. Nei confronti dei dipendenti della Pubblica Amministrazione, vale quanto segue:

- ⇒ non sono ammesse pratiche di corruzione attiva o passiva o comportamenti collusivi di qualsiasi natura o in qualsiasi forma; non è consentito offrire denaro o compiere atti di cortesia commerciale (come omaggi o forme di ospitalità) a dirigenti, funzionari, dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, salvo che si tratti di utilità d'uso di mediocre valore, che non possono in alcun modo venire interpretati come strumento per ricevere favori illegittimi e comunque nel rispetto di procedure aziendali a ciò preordinate;
- ⇒ è proibito effettuare pagamenti anche indiretti a funzionari pubblici ed a terzi in genere per ottenere trattamenti più favorevoli o influenzare un atto di ufficio a determinare favori illegittimi (si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti ad enti o a loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti); è vietato inoltre promettere opportunità di impiego, vantaggi o altre utilità;
- ⇒ in sede di trattativa di affari 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 specifico di gare con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
- ⇒ la FONDMETAL S.p.A. non dovrà farsi rappresentare, nei confronti della Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo, quando si possano creare conflitti d'interesse.

Qualsiasi violazione, anche in forma tentata, di quanto sopra, posta in essere da FONDMETAL S.p.A. o da terzi, va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti e al Direttore Generale e/o Presidente.

Articolo XX. Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e associazioni

La FONDMETAL S.p.A. non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche o di loro rappresentanti o candidati.

Si astiene da comportamenti volti ad esercitare pressioni, dirette o indirette, ad esponenti politici e non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

La FONDMETAL S.p.A. coopera anche finanziariamente con associazioni non politiche per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- ⇒ finalità riconducibile alla missione aziendale;
- ⇒ destinazione chiara e documentabile delle risorse;

- ⇒ espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito aziendale.

Articolo XXI. Contributi e sponsorizzazioni

La FONDMETAL S.p.A. può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti ed associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale, sociale o benefico o, in ogni caso, coinvolgano un elevato numero di cittadini. Le attività di sponsorizzazione che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali l'azienda può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la FONDMETAL S.p.A. presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (es. rapporti di parentela con i soggetti interessati, legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività della Società).

Articolo XXII. Ambiente

La FONDMETAL S.p.A. considera di fondamentale importanza l'attenzione all'ambiente e per questa ragione ha promosso e sostenuto la certificazione secondo lo schema UNI EN ISO 14001:2015. Le politiche ambientali sono coerenti con la filosofia della FONDMETAL S.p.A. che ritiene un fondamentale strumento di strategia di sviluppo l'aver messo in posizione centrale l'attenzione alle problematiche ambientali.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO DEL CODICE ETICO.

Articolo XXIII. Le funzioni di supervisione e controllo

A seguito dell'adozione del Codice i compiti già assegnati al Direttore Generale e Presidente del C. di A. sono aggiornati ed integrati come segue:

- ⇒ promuovere la conoscenza del Codice Etico;
- ⇒ sensibilizzare dirigenti e dipendenti sulle questioni etiche;
- ⇒ assistere le Società per la corretta applicazione dei criteri di condotta del Codice Etico;
- ⇒ monitorare il clima aziendale ed accertare il grado di applicazione dei principi enunciati nel Codice Etico;
- ⇒ sviluppare e diffondere procedure atte a garantire la concreta realizzazione degli scopi e l'osservanza dei principi del Codice Etico;
- ⇒ accertare i casi di violazione dei criteri di condotta del Codice Etico e proporre alla Società eventuali provvedimenti sanzionatori nel rispetto dei contratti di lavoro;
- ⇒ relazionare periodicamente il Consiglio di Amministrazione in merito all'attività svolta e proporre le opportune revisioni atte a migliorare i principi del Codice Etico.

Articolo XXIV. Violazioni del Codice Etico

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali violazioni del Codice Etico. Non sono ammesse segnalazioni in forma anonima. Le segnalazioni vanno presentate al diretto superiore/responsabile e nel caso siano parte della segnalazione attuare la seguente escalation :

1. *Al proprio superiore*
2. *Al proprio responsabile d'area*
3. *Al Responsabile del Personale* → email : uberti.maria@fondmetal.com
4. *Al Vice-Presidente* → email : rumi.alessandra@fondmetal.com
5. *Al Presidente* → email : rumi.stefano@fondmetal.com

indicando chiaramente nell'oggetto della email → <<PRESUNTA VIOLAZIONE AL CODICE ETICO>>.

Il Direttore Generale e/o Presidente ascolteranno separatamente l'autore della segnalazione ed il soggetto responsabile della presunta violazione.

Il Direttore Generale e/o Presidente si impegnano a tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possano andare incontro e a mantenerne riservata l'identità salvo specifici obblighi di legge.

Articolo XXV. Sanzioni

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico, ove configuri anche illecito disciplinare, dà luogo al provvedimento disciplinare immediato a prescindere dall'instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento stesso costituisca anche reato.

In caso di violazione da parte dei dirigenti si provvederà ad applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti industriali.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni e servizi, saranno inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

Articolo XXVI. Violazioni al Codice Etico correlate al D. Lgs 231/01

L'adozione dei principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. A tal fine le regole comportamentali previste nel Codice costituiscono un riferimento di base cui i destinatari devono attenersi nei rapporti con gli interlocutori, tra i quali un rilievo preminente spetta alla Pubblica Amministrazione, sia italiana che estera, ed ai pubblici dipendenti.