

Codice di comportamento etico-sociale

INDICE

- 1 Premesse
- 2 Obiettivo
- 3 I Principi etici/sociali di carattere generale
 - 3.1 Legalità
 - 3.2 Correttezza
 - 3.3 Riservatezza
 - 3.4 Imparzialità ed equità
 - 3.5 Tutela della persona
 - 3.6 Trasparenza contabile aziendale
- 4 Risorse Umane
 - 4.1 Relazioni con i Dipendenti
 - 4.2 Selezione e Reclutamento del personale
 - 4.3 Formalizzazione del rapporto di lavoro
 - 4.4 Crescita professionale
 - 4.5 Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro
- 5 Il rispetto dei Principi Etici e il Procedimento Sanzionatorio
- 6 Disposizioni finali

1 PREMESSA

PREALPI SPA (di seguito anche la “Società”) nell’ambito delle sue attività assume come principi ispiratori il rispetto della legge e delle normative dei Paesi in cui opera in un quadro di legalità, correttezza, riservatezza, imparzialità e rispetto della dignità della persona.

La Società, inoltre, si propone di conciliare la ricerca della competitività sul mercato con il rispetto della correttezza professionale e di promuovere, in un’ottica di responsabilità sociale e di tutela ambientale, il corretto e responsabile utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi di crescita della produzione e della quota di mercato, nonché di rafforzamento della capacità di creare valore, sono perseguiti assicurando alle strutture e ai processi, standard adeguati di sicurezza decisionale ed operativa propedeutici allo sviluppo di nuovi business, all’efficienza dei meccanismi di selezione e gestione degli affari, alla qualità dei sistemi di gestione e misurazione dei rischi.

2 OBIETTIVO

PREALPI SPA, consapevole che l’etica dei comportamenti individuali e collettivi costituisce valore e condizione imprescindibile per il perseguimento dei propri obiettivi e che valori quali onestà, integrità morale, trasparenza, affidabilità, imparzialità, lealtà, correttezza, buona fede e senso di responsabilità rappresentano il fondamento di tutte le attività che caratterizzano la propria mission, definisce le linee di condotta a cui sono improntati i comportamenti nelle relazioni interne e nei rapporti con l’esterno e si impegna ad assicurare che tutti i membri del proprio management, i quadri, i dipendenti e tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio dell’ente (Intermediari) dimostrino un livello di professionalità tale da riflettere l’impegno stesso della Società a rispettare i propri valori fondamentali racchiusi nel Credo aziendale: Qualità, Impegno, Reputazione, Orientamento al Cliente, Responsabilità Sociale, Redditività.

Il presente Codice di Comportamento Aziendale contiene l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei “portatori d’interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, partner, Pubblica Amministrazione, soci, intermediari, mercato e ambiente ecc.).

I soggetti tenuti al rispetto del Codice vengono definiti “Destinatari” (management, dirigenti, quadri, dipendenti, intermediari).

3 I PRINCIPI ETICI SOCIALI DI CARATTERE GENERALE

3.1 Legalità

Principio imprescindibile della Società è il rispetto delle leggi, dei regolamenti e, in generale, delle normative nazionali ed internazionali nonché della stesura e del rispetto del presente Codice Etico e delle procedure aziendali. Pertanto, la Società gestisce la propria attività per garantire la conformità dei propri atti e documenti agli scopi previsti dalla legge, dai regolamenti in generale, dalle normative vigenti in Italia e, se del caso, in tutti i paesi esteri in cui si trova a operare nonché dal presente Codice Etico e dalle procedure aziendali.

Nello stesso modo i Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e in generale delle normative vigenti nei Paesi in cui operano, e al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di

obblighi normativi e ciò è essenziale per l'impegno che PREALPI SPA ha assunto nei confronti delle comunità e della società nelle quali opera.

3.2 Correttezza

La correttezza e l'onestà sono il principio etico cardine per le attività poste in essere dalla Società per il compimento della propria mission.

I Destinatari sono tenuti al rispetto delle regole deontologiche, peritali e professionali applicabili alle attività svolte nell'interesse o a vantaggio della Società.

I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto formalizzazione delle condotte attese da parte della Società.

3.3 Riservatezza

La Società riconosce che i beni intangibili digitali hanno col tempo acquisito un'importanza sempre crescente e considera la sicurezza delle informazioni, e l'osservanza dei relativi principi di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, come parte integrante delle sue attività.

I Destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni conosciute in occasione delle attività svolte nell'interesse o a vantaggio della Società.

I Destinatari che hanno accesso a dati e informazioni confidenziali sull'azienda, come ad esempio, ma non solo, quelle riferite agli elenchi dei clienti, ai registri delle vendite, ai piani strategici, al know how, alla tecnologia, ai segreti commerciali e ad altre informazioni sensibili e riservate, devono trattare tali informazioni in maniera confidenziale, e sono tenuti a non divulgare (comunicare, diffondere o pubblicare in alcun modo) informazioni senza espressa autorizzazione scritta della Società: la loro divulgazione può nuocere enormemente all'azienda.

3.4 Imparzialità ed equità

I Destinatari assicurano gli stessi diritti ad ogni persona, evitando qualsiasi forma di favoritismo e/o arbitrio nei confronti di ogni soggetto.

Su questo principio si basa l'intera vita organizzativa e amministrativa aziendale: dal reclutamento del personale, alla definizione delle sfere di competenza, alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ai rapporti tra le persone che collaborano all'interno della Società.

3.5 Tutela della persona

La Società tutela il benessere organizzativo sul luogo di lavoro, al fine di favorire un clima lavorativo disteso e collaborativo, promuovendo la disponibilità all'ascolto per prevenire eventuali situazioni di conflitto, disagio e di esclusione dal contesto produttivo, nonché condotte discriminatorie, moleste e lesive della dignità.

Ciascun Destinatario interno opera al fine di garantire dignità dell'individuo. I rapporti tra i Destinatari sono improntati a valori di civile convivenza nonché ai principi fondamentali della Carta costituzionale che affermano la pari dignità sociale, senza discriminazioni per ragioni di nazionalità, lingua, età, genere ed orientamento sessuale, gravidanza, razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizioni fisiche o psichiche, identità e/o espressione di genere.

3.6 Trasparenza contabile aziendale

La Società promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti la contabilità aziendale.

Ogni operazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile e legittima.

Per ogni operazione deve essere presente un'adeguata documentazione al fine di poter effettuare in qualsiasi momento i dovuti controlli che attestino la correttezza di tutte le operazioni effettuate.

4 RISORSE UMANE

4.1 Relazioni con i Dipendenti

Le risorse umane costituiscono una componente fondamentale ed imprescindibile per l'esistenza e lo sviluppo dell'impresa.

Per tale ragione, la Società adotta i più alti standard volti a garantire il benessere psico-fisico di tutti i lavoratori, riconoscendo la libertà di associazione e di rimostranza.

I lavoratori hanno il diritto, senza alcuna distinzione, di iscriversi a un sindacato.

I rappresentanti dei lavoratori non devono soffrire alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

4.2 Selezione e Reclutamento del personale

La Società si impegna in una politica sociale che deve garantire un management competente e le azioni del management devono essere appropriate ed etiche, volte ad impedire ogni forma di sfruttamento del lavoro (lavoro forzato, obbligatorio o minorile, mobbing), e a riconoscere nel merito i criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera per evitare di creare o di perpetuare circostanze nelle quali si possono generare azioni di favoritismo, conflitti d'interesse o danni all'efficienza produttiva.

Questa politica è conforme alla legge e al rispetto che la Società ha per le persone in genere e per la loro individualità.

I Destinatari promuovono e utilizzano nel reclutamento del personale, il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità, rifiutando qualunque forma di favoritismo.

Il processo di selezione dei Dipendenti segue criteri che misurano le capacità e le competenze dei candidati sulla base delle loro esperienze professionali, insieme alle qualifiche ed i requisiti specifici richiesti dalla mansione.

4.3 Formalizzazione del rapporto di lavoro

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando qualunque forma di lavoro irregolare, anche in riferimento alla permanenza sul territorio dello Stato di cittadini stranieri.

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti. Per una corretta gestione dei rapporti contrattuali la Società si impegna a non sfruttare posizioni di dominio rispetto alle proprie controparti ed a garantire una informativa ampia ed esaustiva verso tutti i Destinatari coinvolti nelle attività previste dai contratti stipulati e prima dell'assunzione saranno fornite chiare informazioni sulla retribuzione e sulle condizioni di lavoro.

I Destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

Tutte le misure a carattere disciplinare devono essere motivate e registrate.

4.4 Crescita professionale

Ogni responsabile utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura con l'intento di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

La Società considera la formazione del personale e l'aggiornamento costante su specifiche tematiche un'esigenza fondamentale e inderogabile.

Sono a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di

valorizzare le specifiche competenze e implementare il valore professionale del personale, anche in riferimento alla formazione mirata e sviluppata per particolari esigenze aziendali (ad es. la formazione sui temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro).

4.5 Sicurezza, salvaguardia della salute e delle condizioni di lavoro

La Società favorisce condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psico-fisica delle persone, mettendo a disposizione luoghi di lavoro conformi alle vigenti normative in materia di salute e sicurezza: verrà fornito un ambiente di lavoro senza pericoli ed igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria su qualsiasi specifico rischio, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

La Società esplicita e rende noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori con addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto;
- l) garantire servizi sanitari puliti, acqua potabile e se necessario fornire un servizio mensa;
- m) tutelare la salute del lavoratore: le ore di lavoro devono corrispondere alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoro tra quelle dettate dalla legislazione nazionale e dagli accordi collettivi sindacali.

Tali principi sono utilizzati dalla Società - e da chi per essa gestisce l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro - per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Il parametro di riferimento di tali principi e criteri è costituito dai principi generali di protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sanciti dall'art. 6, commi 1 e 2, della Direttiva europea n. 89/391 (c.d. "Direttiva Quadro").

Tutti i Destinatari devono attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate.

5 IL RISPETTO DEI PRINCIPI DI COMPORTAMENTO AZIENDALE E IL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO

Il management è tenuto, come esempio per tutti i livelli aziendali, al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice di Comportamento Aziendale.

Allo stesso modo l'osservanza del Codice di Comportamento Aziendale da parte del personale dipendente integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza e riservatezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice civile.

In caso di violazione delle norme del Codice e dei Protocolli operativi del Modello di organizzazione, gestione e controllo, si applicheranno le sanzioni previste dal CCNL.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse sono adottate e applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali applicabili al rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale dipendente non dirigente, le sanzioni sono applicate in forza e secondo le modalità disciplinate (ammonizione verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamenti) dal CCNL "Industria Alimentare" all'art.68.

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, del presente Codice di Comportamento Aziendale, la Società provvede ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente, in conformità a quanto previsto dal CCNL dei Dirigenti dell'Industria.

6 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente codice di Comportamento Aziendale viene approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società e verrà aggiornato in funzione delle necessità.

PREALPI SPA si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza del Codice Etico divulgandolo presso i soggetti cointeressati mediante apposite e adeguate attività di comunicazione. Affinché chiunque possa uniformare i suoi comportamenti a quelli qui descritti, PREALPI SPA assicurerà una continua sensibilizzazione dei valori e delle norme etiche contenuti nel Codice.