



GHELFI ONDULATI S.p.A.

CODICE ETICO

-

CODICE DI CONDOTTA

Trasmesso a tutti i dipendenti attraverso il “Portale Zucchetti”

Reso pubblico mediante inserimento sul sito www.ghelfiondulati.com

Ghelfi Ondulati S.p.A.

Sede Legale e Amministrativa: 23010 Buglio in Monte (SO) ITALY – Via dei Lavoratori N° 10 - Tel.: 0342 623000 - Fax 0342 620533

E-mail info@ghelfiondulati.com - www.ghelfiondulati.com

Codice fiscale e P.IVA: 00127070142 - Capitale sociale: euro 2.000.000,00 i.v.

C.C.I.A.A. di Sondrio: R.E.A. n. 29515 - Registro Imprese n. 00127070142 - Mecc.Export SO000036

CODICE ETICO

1 INTRODUZIONE

Ghelfi Ondulati Spa ha adottato un Modello di Organizzazione e Gestione Aziendale ai sensi del D.Lgs. 231/2001 in materia di Responsabilità Amministrativa delle Società e degli Enti. La Società, all'interno del suddetto Modello, ha adottato un codice etico quale documento che definisce l'insieme dei valori di etica aziendale che la Società riconosce, accetta e condivide. Il Codice Etico ci deve guidare quotidianamente nella conduzione del nostro lavoro, aiutandoci a prendere decisioni in linea con le aspettative dell'azienda. E' interesse della Società che tutti coloro che intrattengono rapporti con la stessa svolgano la propria attività in osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico.

Approvazione del codice etico

Il Codice Etico è stato approvato e adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società. Il Consiglio di Amministrazione, insieme a tutti gli altri dirigenti e dipendenti della Società, sostiene il Codice. La Società si aspetta e intende che non venga richiesto o concesso alcun esonero da nessuna disposizione del Codice Etico.

Destinatari del codice etico

Il Codice Etico è vincolante per tutti gli amministratori, dipendenti, collaboratori della società nonché per terzi a cui la società intenda affidare un incarico o che abbiano con essa rapporti stabili o temporanei.

Rispetto delle leggi e dei principi

Il nostro Codice Etico e le politiche della Società integrano la normativa nazionale e locale. Il Codice Etico della Società non si limita alla conformità a leggi, regolamenti e normativa in genere, ma riguarda l'integrità con cui conduciamo le nostre attività, il modo in cui sviluppiamo il nostro personale, l'attenzione dedicata ai clienti e il nostro impegno teso all'eccellenza operativa. I nostri principi etici ci tengono uniti e definiscono la nostra cultura, sia come Società che come comunità di persone.

Cosa succede se qualcuno viola il codice etico?

Siamo tutti responsabili del rispetto degli elevati standard di condotta etica aziendale stabiliti nel Codice Etico e dobbiamo assumerci la responsabilità di tutto ciò che facciamo. Quando una persona non aderisce alle disposizioni del Codice, ciò potrebbe avere ripercussioni negative sull'intera Società: questo è il motivo per cui una condotta etica e l'integrità personale sono alla base della nostra cultura aziendale. La Società indaga su tutte le violazioni al Codice Etico che vengono segnalate. In seguito all'indagine, vengono adottate le adeguate misure correttive, se necessario. La Società ha nominato un Organismo aziendale di vigilanza e controllo (di seguito "OdV") preposto alla costante e puntuale verifica dell'adempimento delle previsioni contenute all'interno del Modello e del Codice Etico. Al fine di implementare maggiormente l'azione di vigilanza dell'OdV è stato attivato il seguente indirizzo di posta elettronica odv@ghelfiondulati.com attraverso cui sarà possibile notificare qualsiasi informazione, notizia e

CODICE ETICO

segnalazione avente per oggetto concrete o potenziali violazioni del Modello e del Codice Etico. Vi trasmettiamo pertanto in allegato copia del Codice Etico della Società. Indipendentemente dalla posizione, titolo o incarico, ognuno di Noi è tenuto a sostenere, difendere e divulgare il nostro modo di essere e di agire. Vi incoraggiamo a rivolgerVi al vostro superiore o direttamente alla direzione qualora abbiate quesiti o perplessità. Se siete testimoni di una violazione reale e percepita riportate la cattiva condotta al vostro superiore; manterremo la nostra promessa di garantire un ambiente libero da ritorsioni per chiunque si faccia avanti con domande o segnalazioni.

Promettiamo solennemente di attenerci ogni giorno a tali principi e siamo certi che anche voi farete lo stesso.

La proprietà

Giorgio, Nicoletta e Maria Grazia

2 PREMESSA

“La nostra è la storia di un'azienda VALTELLINESE - fondata nel 1952 - che produce e commercializza imballaggi di cartone ondulato: ci piace sottolineare l'aggettivo valtellinese perché il territorio ha profondamente forgiato il nostro modo di essere e di fare azienda.

La montagna è un terreno impervio, pieno di insidie e pericoli, dove le condizioni ambientali cambiano rapidamente e le persone, per necessità, imparano a sviluppare una forte capacità di adattamento. La montagna non regala niente, la cima te la devi meritare e conquistare con sacrificio, onestà, rispetto e lealtà. Chi vive in montagna sa che non è saggio salire le cime in solitaria.

Questo modo di vivere il territorio permea la nostra cultura aziendale: siamo abituati a camminare in salita, siamo abituati a camminare in compagnia, siamo abituati a raggiungere faticosamente la cima per guardare l'orizzonte, siamo abituati a riconoscere i pericoli delle discese e ad affrontarli con rispetto, ma senza timore.”

MISSION

Vorresti dirmi che strada devo prendere, per favore?

Dipende, in genere, da dove devi andare - rispose saggiamente il Gatto.

Dove, non mi importa molto - disse Alice.

Allora qualsiasi strada va bene - disse il Gatto.

... purché arrivi in qualche posto - aggiunse Alice per spiegarsi meglio.

Per questo puoi stare tranquilla - disse il gatto

Basta che non ti stanchi di camminare

(Da “Alice nel paese delle meraviglie” di Lewis Carroll)

“Noi siamo un'azienda familiare. Giuseppe ed Elsa, i genitori dell'attuale proprietà e nonni della futura, dedicarono la vita a trasmettere ai loro figli i valori fondanti e il senso della nostra organizzazione.

Un'azienda ha senso se diventa una storia, se da una storia di un uomo diventa la storia di tanti uomini e delle loro famiglie; una storia aziendale ha un senso se genera continuamente benessere a favore delle sue persone, ma anche del territorio e della società.

Giuseppe ed Elsa non si sono limitati a dirci cosa, ma ci hanno anche suggerito come: per realizzare tutto ciò in maniera sostenibile nel tempo l'azienda deve imparare a salire le montagne per conoscere cosa c'è oltre; deve sviluppare capacità di adattamento ad un mondo che cambierà sempre più velocemente ed in modo sempre più incomprensibile; deve imparare a considerare l'innovazione non una scelta, ma l'unica scelta possibile”.

CODICE ETICO

Il futuro della nostra storia è garantito dal fatto che ciascuno di noi ricerca quotidianamente l'eccellenza nel proprio lavoro nel rispetto dei diritti dei colleghi ed incoraggi una comunicazione aperta e una libera circolazione delle informazioni e della conoscenza.

Il futuro della nostra storia è garantito dall'agire con integrità, indipendentemente dalle difficoltà e dalle conseguenze, l'integrità è per Noi un obbligo e non una scelta perché la nostra reputazione si costruisce giornalmente e rappresenta la nostra miglior dote. Questo significa, per NOI, condurre le nostre attività con onestà, equità mettendo sempre in pratica i nostri valori e i nostri principi attraverso la coerenza delle nostre decisioni ed azioni.

L'integrità dei comportamenti deve essere estesa a tutti i soggetti con cui l'azienda interagisce:

- **Verso di NOI** ... abbiamo tutti il diritto di lavorare in un ambiente di lavoro sano e sicuro. Ognuno di Noi costituisce la nostra risorsa più preziosa pertanto la sicurezza è la nostra priorità numero uno. Questo significa che dobbiamo impegnarci continuamente per raggiungere l'obiettivo zero infortuni e zero malattie derivanti dall'attività lavorativa. La salute e la sicurezza dei nostri dipendenti impongono che ogni dipendente lavori senza essere sotto l'influenza di sostanze che potrebbero limitare o impedire lo svolgimento del lavoro in modo sicuro ed efficiente. Ognuno di noi è responsabile della propria incolumità e di quella dei propri colleghi. Abbiamo tutti il diritto di lavorare in un ambiente senza molestie. La molestia è una forma di discriminazione che consiste in un comportamento sgradito che ha lo scopo o l'effetto di creare un ambiente intimidante, ostile o offensivo. La nostra azienda proibisce severamente qualsiasi atto di molestia.
- **Verso i nostri CLIENTI** nell'ambito del nostro impegno a sviluppare relazioni a lungo termine con i nostri clienti e fornitori, siamo orgogliosi di competere lealmente e con integrità. Noi sfidiamo la concorrenza solo con la qualità dei nostri prodotti e dei nostri servizi e non approfittiamo mai di nessuno adottando pratiche sleali. Inoltre, siamo sempre accurati e veritieri nelle nostre trattative commerciali. I nostri prodotti e servizi sono commercializzati onestamente e le nostre comunicazioni con i clienti sono leali. Questo risultato viene conseguito senza mai divulgare affermazioni ingannevoli o denigratorie sui concorrenti o sui loro prodotti o servizi.
- **Verso i nostri FORNITORI** manteniamo rapporti duraturi costruiti e basati sulla buona fede verso i nostri preziosi partner;
- **Verso l'AMBIENTE** usiamo le nostre risorse responsabilmente e lavoriamo per minimizzare l'impatto che i nostri processi e prodotti hanno nelle aree circostanti. Crediamo che la nostra sicurezza, la nostra salute e le nostre responsabilità verso l'ambiente vadano al di là del raggiungimento dei nostri obiettivi.

L'azienda si impegna a sostenere e favorire qualsiasi progetto promosso da ognuno di NOI che miri al consolidamento dei nostri quattro pilastri portanti: L'INNOVAZIONE, LE PERSONE, IL LAVORO DI SQUADRA E LA COMUNITA'.

3 I QUATTRO PILASTRI

L'INNOVAZIONE

La qualità del prodotto e la soddisfazione delle richieste e delle aspettative del cliente rappresentano un punto di riferimento costante delle scelte e delle strategie di Ghelfi Ondulati e sono attuate attraverso: la ricerca e l'innovazione, il miglioramento continuo, la preparazione la professionalità e la responsabilizzazione delle persone, il mantenimento dell'efficienza degli impianti e delle attrezzature, la chiarezza e la trasparenza nelle relazioni con il cliente. Il tutto nel rispetto dei principi etici e di comportamento stabiliti dal presente codice.

Sappiamo bene che i nostri clienti si rivolgono a noi per scelta consapevole e lavoriamo costantemente per guadagnare la loro fiducia e soddisfare le loro esigenze. Miriamo all'innovazione, alla superiorità tecnica, non risparmiamo mai in qualità e lavoriamo per raggiungere l'eccellenza e risultati aziendali superiori.

Il nostro successo richiede un continuo impegno per generare idee innovative che portino a migliori soluzioni e ad un miglior servizio ai clienti. Incoraggiamo le sfide allo "status quo" e cerchiamo di generare un'atmosfera creativa in cui le idee nascono, crescono e si sviluppano.

LE PERSONE

Le risorse umane sono un fattore determinante per il successo di Ghelfi Ondulati che si adopera per creare le condizioni attraverso cui ciascun collaboratore possa esprimere al meglio competenze e capacità. A tale scopo la società favorisce la formazione, lo sviluppo della professionalità, ed il riconoscimento del merito.

Obiettivo è quello di assicurare il consolidamento e il trasferimento delle competenze, garantendo l'operatività dei processi, gli standard di qualità e sicurezza prefissati, la continuità produttiva e la tutela del "know-how" aziendale.

La collaborazione reciproca e l'orientamento al risultato (inteso sia come qualità del prodotto che come frutto delle attività di ricerca e di innovazione) da parte di tutti coloro che collaborano con e per Ghelfi Ondulati sono elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Crediamo fermamente nella dignità e nel valore degli individui. Dobbiamo sempre trattarci con reciproco rispetto e tendere a creare nell'organizzazione un'atmosfera in cui gli individui siano stimolati e responsabilizzati a contribuire, crescere, svilupparsi e aiutarsi per una reciproca realizzazione. La miglior garanzia per la nostra carriera e per un significativo sviluppo personale sta nell'assolvere con successo le nostre responsabilità onde assicurare alla nostra Società una profittabilità di lungo termine e una costante crescita.

Teniamo in alta considerazione le persone di alta integrità, energia ed entusiasmo, che possiedono le necessarie doti manageriali, professionali e di gestione della gente per ispirare un gruppo o una organizzazione a porsi obiettivi ambiziosi e ad usare la necessaria volontà per raggiungerli. Crediamo che le doti di leadership debbano essere rafforzate a tutti i livelli dell'organizzazione e che la competenza manageriale e professionale ne siano le indispensabili fondamenta.

IL LAVORO DI SQUADRA

Crediamo che un team altamente qualificato abbia la capacità di ottenere risultati altrimenti non realizzabili da singoli individui. Accogliamo una forza lavoro variegata e promuoviamo un ambiente di lavoro fondato sui principi di integrità ed equità. Dalla varietà nascono idee, punti di vista, talenti e valori unici che contribuiscono direttamente al successo della nostra azienda. L'uso di stili, approcci e professionalità diverse e disponibili in un team, è una forza che dobbiamo continuare a sviluppare all'interno della nostra organizzazione.

Tutti NOI sproniamo i nostri colleghi ad offrire consigli e suggerimenti e ne ascoltiamo le opinioni. Abbiamo tutti diritto alle nostre opinioni e pertanto, ciascuno di noi è tenuto a rispettare i punti di vista altrui. Diamo valore alle comunicazioni cortesi, sincere e aperte, che consentano a ciascuno di fare bene il proprio lavoro, contribuendo ad esprimere giudizi che ci permettano di giungere a decisioni corrette. Una comunicazione efficace offre un mezzo indispensabile per raggiungere gli obiettivi generali della Società. Rispettiamo ogni singolo individuo che lavora per noi e con noi e favoriamo la formazione, la crescita e il progresso. Grazie al lavoro di gruppo riusciamo a raggiungere cambiamenti positivi, assicurando prestazioni eccezionali e creando valore.

LA COMUNITA'

Siamo convinti che la Società abbia bisogno di organizzazioni industriali di cui fidarsi. Fiducia e credibilità nascono dal nostro comportamento; da comunicazioni aperte e dirette, da una partecipazione attiva alla vita della comunità in cui viviamo e operiamo.

Investiamo nel miglioramento delle comunità in cui viviamo e lavoriamo perché crediamo che un'azienda ha un senso se diventa una storia, se da una storia di un uomo diventa la storia di tanti uomini e delle loro famiglie. Una storia aziendale ha un senso se genera continuamente benessere a favore delle sue persone, ma anche del territorio e della società.

Nel rispetto di queste convinzioni la nostra azienda ricerca e premia le persone:

- **Autentiche:** fedeli ai valori dell'organizzazione, in altre parole capaci di promuovere quotidianamente l'inclusione, l'apprezzamento per il lavoro di squadra e il duro lavoro.
- **Contaminatrici:** promotrici convinte della condivisione (digitale) su larga scala all'interno dell'organizzazione.
- **Trasparenti:** autentiche e sincere, che accettano che tutta la nostra conoscenza ed esperienza sia proprietà di tutta la comunità.
- **Integratrici:** l'azienda diventerà sempre meno dipendente dalla struttura gerarchica; con il tempo i manager, il cui compito è presidiare la burocrazia e manipolare le politiche organizzative, perderanno il loro potere. Lo stile più efficace da adottare il più delle volte non sarà quello dell'eroe, ma quello dell'integratore o del coordinatore di un gruppo che potrà essere indifferentemente una intera organizzazione o un piccolo team. Passeremo dal decisore di ultima istanza - a cui si demandano i problemi più complessi - al facilitatore che aiuta il gruppo ad osservare ciò che accade, crea lo spazio che occorre ai suoi membri per condividere queste informazioni e li aiuta a prendere decisioni ed assumersi responsabilità.
- **Scattanti:** instillatrici della cultura della velocità dei tempi digitali; qualora svolgano un ruolo di fornitore accettano che il "tutto e subito e bene" non è la richiesta di un cliente

sclerotico, ma il vero obiettivo a cui tendere nello svolgimento delle proprie mansioni e di tutta l'organizzazione in generale, e devono pretendere, qualora svolgano il ruolo di cliente, che il "tutto e subito e bene" sia loro garantito.

- **Intelligenti:** si adattano all'auto apprendimento. La velocità di cambiamento ridurrà la capacità dell'azienda di garantire formazione e mansioni stabili nel tempo. Le persone dovranno di conseguenza adattarsi a frequenti cambi di ruolo; la flessibilità mentale e la capacità di adattamento prevarranno sulla forte specializzazione; la voglia e la capacità di apprendere saranno caratteristiche imprescindibili dei giocatori del futuro in qualsiasi squadra decidano di giocare.
- **Analitiche:** sono aperte all'utilizzo di qualsiasi tipo di dati nel processo decisionale. I tipi di dati e le loro dimensioni saranno sempre più grandi e difficilmente analizzabili ed interpretabili. Una nostra risorsa non rifiuta tale complessità solo perché gestirla costa fatica, ma si impegna a dominarla al fine di prendere decisioni migliori.
- **Non Conformiste:** sposano la tensione al cambiamento nei processi creativi e di innovazione. Si sforzano di pensare contro mano, di mettere in dubbio le proprie sicurezze e di immaginare alternative allo status quo.
- **Oniriche:** sono sognatori incalliti, non smettono mai di immaginare un futuro migliore per se, per l'organizzazione, per la società e per il mondo intero.

4 LE REGOLE

TUTELA DELL'IMMAGINE AZIENDALE

Tutti i destinatari devono tutelare l'immagine ed il prestigio di Ghelfi Ondulati nelle relazioni con i clienti, la pubblica amministrazione ed ogni altro interlocutore, e devono caratterizzare le proprie azioni e i propri comportamenti rispettando le norme in modo tale da trasmettere un'immagine di correttezza, competenza, cortesia, puntualità e disponibilità.

RISPETTO DELLE NORME E TRASPARENZA DELL'ATTIVITA'

La correttezza, la trasparenza ed il rispetto delle norme caratterizzano l'azione e la gestione di tutti i rapporti, sia interni che esterni che vedono coinvolta Ghelfi Ondulati.

Ciascun destinatario, nell'ambito delle proprie competenze e funzioni, è tenuto al rispetto delle norme, dei contratti, delle regole e delle procedure che disciplinano tutti i rapporti e le attività lavorative, nonché nel mantenimento di comportamenti comunque improntati ai principi di buona fede, di integrità e di lealtà.

Tutta la documentazione aziendale è predisposta e conservata con modalità tali da garantire la sua completezza, trasparenza, chiarezza e precisione, in conformità alle disposizioni di legge vigenti.

EFFICIENZA DEGLI IMPIANTI E DELLE INFRASTRUTTURE AZIENDALI

La società si impegna nella corrente utilizzazione, nella manutenzione ordinaria e straordinaria di tutti gli impianti e delle attrezzature, a mantenere rigorosi standard qualitativi di controllo atti a garantire l'efficienza ed il mantenimento dei requisiti di conformità, nonché il raggiungimento degli obiettivi di qualità prefissati.

Qualsiasi destinatario, interno od esterno a Ghelfi Ondulati, si impegna ad utilizzare i beni e gli strumenti aziendali unicamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, evitando ogni uso per scopi personali o comunque non di interesse aziendale, e a custodirli con la massima cura, segnalando eventuali malfunzionamenti, guasti e/o danneggiamenti alla direzione, al responsabile di area o al proprio referente.

Gli archivi di materiale e le banche dati devono essere custodite, in linea con le procedure aziendali e le disposizioni normative, con la massima cura dal soggetto responsabile della loro gestione, il quale può essere anche chiamato, qualora ne ricorrano i presupposti, a risarcire il danno eventualmente arrecato (es. perdita, distruzione o cancellazione dei dati contenuti in archivi e banche dati).

LEALTA', FEDELTA' E RISERVATEZZA NEL RAPPORTO DI LAVORO

I dipendenti di Ghelfi Ondulati sono tenuti all'osservanza degli obblighi di diligenza e di rispetto delle disposizioni impartite dal datore di lavoro previsti dall'art. 2104 del Codice Civile e, più in generale, di tutte le disposizioni di legge e di contratto che dettano norme a tutela dell'attività d'impresa e di tutte le disposizioni e procedure interne, comprese quelle del Modello 231, del Sistema di Gestione della Qualità e tutte le disposizioni in materia di sicurezza e ambiente.

E' tassativamente vietato a ciascun dipendente/collaboratore/consulente a qualsiasi titolo di Ghelfi Ondulati di svolgere, durante l'orario di lavoro e/o nei locali aziendali, attività lavorativa a vantaggio proprio o di terzi.

Non è consentito ai dipendenti svolgere altre attività professionali che interferiscano con lo svolgimento dell'attività lavorativa, né utilizzare informazioni di cui Ghelfi Ondulati sia titolare per lo svolgimento di attività differenti dal proprio impiego.

Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società devono:

- svolgere la funzione a cui sono deputati secondo i principi di correttezza e buona fede, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco, nonché sulla base dei principi etici aziendali esposti nel presente Modello Organizzativo;
- effettuare ogni operazione aziendale secondo le procedure aziendali ed i canoni di trasparenza e di condivisione delle informazioni;
- rispettare i limiti imposti dalle deleghe aziendali, riferendo al proprio superiore gerarchico qualsiasi informazione e/o richiesta che esuli dalle proprie funzioni;

CODICE ETICO

Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società che svolgono funzioni contabili, devono tenere la contabilità in modo conforme al dettami della legge ed ai principi di trasparenza, chiarezza e veridicità cui si ispira il presente Modello Organizzativo.

Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società devono, secondo le rispettive funzioni di competenza, collaborare e fornire informazioni corrette alle Authority e agli Enti di Vigilanza.

Tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo della Società devono seguire le modalità previste dalla legge e dalle procedure interne, attenendosi nel modo più assoluto ai principi di conformità e veridicità nella redazione di relazioni o nella preparazione di documenti volti ad ottenere l'erogazione di fondi pubblici.

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI AZIENDALI - DOCUMENTI E PROGETTI

I destinatari, tenuto conto anche degli obblighi di cui all'art. 2105 del Codice Civile, si impegnano a non trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con Ghelfi Ondulati per tutta la durata del rapporto in atto con lo stesso e a non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione di Ghelfi Ondulati e dei suoi clienti, o a farne uso in modo da recare pregiudizio ad essi, anche dopo la cessazione del rapporto con il medesimo.

5 LE NORME DI CONDOTTA ETICA

PROTEZIONE DEI BENI DELLA NOSTRA AZIENDA

Beni fisici: i beni fisici della nostra azienda come le attrezzature, i materiali e le strutture, sono fondamentali per lo svolgimento delle nostre attività quotidiane, e questi beni sono stati accumulati grazie all'intenso impegno di tanti. Lavorando per la Ghelfi Ondulati ce ne assumiamo la responsabilità e dobbiamo salvaguardarli da furto, perdita, uso improprio e spreco. Inoltre dobbiamo verificare che vengano usati per scopi puramente aziendali.

Ghelfi comprende che potremmo avere necessità di usufruire dell'attrezzatura dell'Azienda, come computer o telefono, per sporadiche comunicazioni personali. Un uso personale simile è consentito, nella misura in cui sia effettuato con moderazione e non comporti un costo significativo per la nostra Azienda. Non è mai consentito l'uso dei sistemi di comunicazione a noi affidati per prendere parte ad attività vietate, come ad esempio comunicare o prendere in visione materiale discriminatorio, vessatorio, sessualmente esplicito o comunque offensivo o inappropriato.

Informazioni proprietarie: le informazioni costituiscono una gran parte del vantaggio competitivo di cui disponiamo. Molti di noi hanno accesso ad informazioni riservate e di proprietà della Ghelfi Ondulati per svolgere le proprie mansioni. Pertanto la responsabilità di tutelare la riservatezza e la sicurezza di tali informazioni ricade su noi. Siamo altresì responsabili di tutelare la sicurezza delle informazioni affidateci dai nostri fornitori, clienti ed altri partner commerciali, adottando la stessa attenzione riservata alle informazioni della nostra azienda. Possiamo condividere tali informazioni esclusivamente con altri che abbiano la necessità di conoscerli per motivi aziendali. Per proteggere tali informazioni ed impedirne la divulgazione accidentale dobbiamo adottare le opportune precauzioni e osservare tutte le misure di sicurezza e le procedure interne di controllo concernenti sistemi informatici, dispositivi elettronici portatili, computer portatili ed altri dispositivi di archiviazione, come unità flash e dispositivi USB. Tutti sono tenuti a proteggere con cura tali dispositivi nei luoghi in cui potrebbero essere perduti o rubati. A nessuno va comunicata la password o i codici di accesso personali e non deve essere permesso ad altri di usare il proprio account. Prima di condividere qualsiasi informazione proprietaria fuori dall'Azienda è necessario ottenere l'accordo di non divulgazione richiesto.

Informazioni private personali: Ciascuno di noi fornisce a Ghelfi Ondulati informazioni private personali. Tutti abbiamo l'obbligo di salvaguardare con cura le informazioni private personali dei nostri colleghi. Chiunque abbia accesso a tali informazioni, deve assicurarsi di seguire sempre i protocolli di sicurezza e di essere diligente nel proteggere tali informazioni. La condivisione di informazioni private e personali è consentita solo per coloro che abbiano la necessità di conoscerle e siano autorizzati a prenderle in visione.

REGALI, VIAGGI, INTARTTENIMENTO E ALLOGGIO

Ghelfi è orgogliosa di condurre la propria attività in modo onesto e trasparente. Sebbene lo scambio di regali e intrattenimento possa favorire il maturare di buone relazioni di lavoro con i nostri clienti, fornitori e partner commerciali, è necessario tuttavia prestare attenzione nel partecipare a tali attività. Ricordate che offrire o accettare regali, viaggi o intrattenimento, potrebbe precludere l'assunzione di decisioni sensate e obiettive. Viceversa, accettando tali omaggi, potremmo dare l'impressione di essere stati indebitamente influenzati. Dobbiamo sempre ricordare tali principi nell'offrire o nell'accettare regali o viaggi e dobbiamo informare preventivamente la proprietà in merito.

Inoltre, spese quali viaggi, alloggio, pasti, spese secondarie o altre spese quotidiane direttamente collegate a negoziazioni di contratti, corsi di formazione, ispezioni o visite in loco, e dimostrazioni o spiegazioni di prodotti o servizi sono considerati spese di trasferta. Tutte le spese di trasferta richiedono la previa approvazione da parte del Responsabile di Reparto o dell'Amministratore Delegato.

Qualora siate incerti se offrire o accettare un particolare regalo, viaggio o intrattenimento o nel definire se le spese di trasferta siano appropriate, rivolgetevi al vostro Responsabile. Se offrite un omaggio commerciale, siate certi di inserirne con tempestività le pertinenti informazioni dettagliate (ivi incluso nome e titolo del ricevente, l'organizzazione a cui questi appartiene e il fine aziendale dettagliato) in nota spese.

CODICE ETICO

A volte potreste trovarvi in una situazione in cui dovete restituire un regalo, ma farlo potrebbe essere poco pratico - come nel caso di articoli deperibili o regali personalizzati - oppure la restituzione potrebbe essere considerata una scortesia. In questi casi, conviene accettare il regalo per conto dell'Azienda e quindi recapitarlo presso la Direzione.

CONTRATTAZIONE CON FAMILIARI E AMICI

Qualora intercorra una relazione personale o di amicizia tra dipendenti si potrebbe dare l'impressione che l'uno o l'altro riceva un trattamento preferenziale rispetto agli altri. Pertanto, nessun soggetto che risponda a questi requisiti dovrà essere collocato in una posizione in cui abbia autorità decisionale diretta su un altro componente appartenente allo stesso nucleo familiare. Nel caso *in cui voi*, un vostro stretto familiare o amico intimo detenga un significativo *interesse* finanziario in un potenziale o effettivo fornitore, cliente o concorrente di Ghelfi Ondulati oppure abbiate una relazione personale con il proprietario o un direttore dello stesso, reale o potenziale, ciò potrebbe essere percepito come un conflitto d'interesse. Qualora incorriate in una situazione simile, dovete comunicarlo immediatamente al vostro responsabile. Eventuali eccezioni a tale principio dovranno essere esaurientemente illustrate e motivate al consiglio di amministrazione che si esprimerà in merito.

SECONDO LAVORO

Accettare un impiego esterno a Ghelfi Ondulati potrebbe precluderci la possibilità di svolgere le nostre mansioni di lavoro in modo obiettivo e senza pregiudizi. Pertanto, non possiamo accettare un lavoro esterno o svolgere un ruolo di amministrazione che interferisca con la nostra capacità di adempiere ai nostri compiti lavorativi. Inoltre, non possiamo utilizzare le proprietà, le informazioni o le risorse di Ghelfi Ondulati per svolgere attività lavorative per un'altra azienda. Prima di accettare il posto esterno a Ghelfi Ondulati, esprimete il vostro intento e chiedete l'approvazione alla Direzione.

OPPORTUNITA' AZIENDALI

Siamo tutti responsabili di agire nei migliori interessi di Ghelfi Ondulati e di promuovere tali interessi ogni qualvolta se ne presenti l'opportunità. Avvantaggiarsi personalmente di un'opportunità commerciale appresa attraverso attività svolte per conto di Ghelfi Ondulati o comunque beneficiare personalmente delle informazioni di Ghelfi Ondulati, crea un conflitto d'interesse inaccettabile.

GARANZIA DI QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI

Il nostro obiettivo resta puntato sulla comprensione delle esigenze effettive dei nostri clienti e sulla fornitura di prodotti e servizi che soddisfino o eccedano le loro specifiche ed aspettative. Ci impegniamo per dare il massimo ai nostri clienti, senza mai perdere di vista il conseguimento dei nostri obiettivi. Progettiamo, realizziamo e consegniamo prodotti e servizi adatti allo scopo per

cui sono stati concepiti. Ciò significa che dobbiamo sempre essere certi di aver compreso e aderito a tutte le specifiche contrattuali e alle procedure di controllo della qualità, completando correttamente tutte le operazioni di ispezione e di verifica richieste. Dobbiamo anche fare il possibile per minimizzare i rischi ambientali per tutta la durata utile dei nostri prodotti. Per adempiere al nostro impegno verso la qualità e la sicurezza dei prodotti, ci aspettiamo che i nostri fornitori garantiscano la qualità e la sicurezza delle merci consegnate e dei servizi erogati.

RACCOLTA DI INFORMAZIONI SUI CONCORRENTI

Per svolgere al meglio il nostro lavoro, a volte si devono raccogliere informazioni sulla concorrenza. Tuttavia, è necessario essere certi che tali informazioni *siano* acquisite pubblicamente, con eticità e lecitamente. Possiamo sempre chiedere a colleghi, clienti e fornitori informazioni sulla concorrenza che possono condividere liberamente.

6 LE TUTELE

SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI - TUTELA DELL'AMBIENTE

Ghelfi Ondulati considera di primaria importanza la materia della sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro, dell'igiene del lavoro, della salute ed integrità fisica dei lavoratori ed agisce in conformità alle norme esistenti in materia.

I destinatari sono tenuti al puntuale rispetto di tutte le misure di prevenzione e di tutela adottate dall'azienda ed a collaborare, anche con specifiche segnalazioni, al miglioramento del livello di sicurezza all'interno dell'azienda.

Ghelfi Ondulati riconosce l'importanza della tutela e la salvaguardia dell'ambiente ed adotta tutte le misure praticabili al fine garantire l'osservanza delle disposizioni di legge e di limitare l'impatto ambientale delle sue attività.

La Società, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali, ed economiche, e tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo della Società, ognuno nell'ambito delle proprie competenze, deve:

- perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'azienda;
- fare in modo che fin dalla fase di definizione di nuove attività, o nella revisione di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza siano considerati contenuti essenziali;
- fare in modo che tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di salute e sicurezza delle lavorazioni;

- fare in modo che tutta la struttura aziendale (dirigenti, preposti, progettisti, impiantisti, servizi acquisti e manutenzione, lavoratori, ecc.) partecipi, secondo le proprie attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati, con particolare riguardo alla progettazione di macchine, impianti ed attrezzature, dei luoghi di lavoro, dei metodi operativi e degli aspetti organizzativi, affinché essi siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera;
- fare in modo che ciascuno svolga le proprie funzioni anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali;
- fare in modo che tutti i lavoratori siano adeguatamente informati sui rischi aziendali;
- fare in modo che siano rispettate tutte le leggi e i regolamenti vigenti, le procedure formulate e ci si attenga agli standard aziendali individuati;
- fare in modo che siano ridotti progressivamente i costi sociali complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.).

IMPARZIALITA', PARI OPPORTUNITA' E RIPUDIO DELLE DISCRIMINAZIONI

Ghelfi Ondulati si impegna a non porre in essere qualsiasi atto discriminatorio che possa essere ricondotto o comunque collegato all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e religiose di qualsiasi persona o ente.

Si impegna altresì a non porre in essere alcun comportamento ingiustificato e/o discriminatorio nelle attività di reclutamento, selezione ed assunzione di personale, attribuzione di mansioni, formazione, retribuzione e crescita professionale, che debbono essere basate su valutazioni legate alla competenza delle risorse e al merito.

7 LE RELAZIONI

RELAZIONI CON LE ISTITUZIONI E CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ghelfi Ondulati opera nei rapporti con le Istituzioni e con la Pubblica Amministrazione secondo principi di collaborazione, indipendenza e trasparenza.

Tutte le informazioni che i destinatari trasmettono alla Pubblica Amministrazione, nell'ambito delle funzioni e delle attività svolte per conto di Ghelfi Ondulati o dei suoi clienti devono essere adeguatamente verificate al fine di garantirne la veridicità.

Non è consentito in nessun caso offrire danaro, regali o benefici di qualsiasi utilità a funzionari e dipendenti della Pubblica Amministrazione.

RELAZIONI TRA PERSONE E COLLABORAZIONE INTERNA

Ghelfi Ondulati ritiene che la qualità dei rapporti tra i propri dipendenti e con i collaboratori e i consulenti esterni sia un valore imprescindibile e che le relazioni debbano essere improntate a principi di civile convivenza, nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

La Direzione ed i Responsabili delle aree aziendali devono sviluppare con i propri collaboratori rapporti basati sul rispetto reciproco, evitando di ricorrere ad atteggiamenti offensivi o comunque non riconducibili ad un corretto comportamento manageriale, incoraggiando lo spirito di appartenenza a Ghelfi Ondulati e favorendo la diffusione e la condivisione dei suoi valori, oltrechè il preciso e puntuale rispetto delle regole. Devono esercitare le proprie funzioni direttive con obiettività ed equilibrio, prestando particolare attenzione alla motivazione e alla crescita lavorativa dei propri collaboratori in relazione alle specifiche capacità professionali, il tutto allo scopo di conseguire gli obiettivi aziendali prefissati nel rispetto dei principi definiti dal presente codice etico.

Ciascun dipendente e/o collaboratore, dal canto proprio, è tenuto a porre in essere comportamenti collaborativi nei confronti di colleghi e superiori, senza ricorrere ad atteggiamenti o comportamenti comunque offensivi od oltraggiosi e deve svolgere le proprie mansioni con la massima responsabilità, efficienza e diligenza, attuando con la maggiore cura e sollecitudine le disposizioni impartite.

Ciascun destinatario, ad ogni livello dell'organizzazione, è tenuto nella sua attività quotidiana a porre in essere comportamenti volti ad alimentare la collaborazione tra le diverse funzioni aziendali.

Ciascun destinatario, ad ogni livello dell'organizzazione, è tenuto al rispetto delle attribuzioni di competenza e di delega, nell'ambito dell'autonomia propria di ciascuna funzione.

Comunicazione e trasparenza sono i principi cui uniformare le proprie relazioni con le altre funzioni aziendali.

RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E ALTRI SOGGETTI

I comportamenti nei confronti dei clienti devono essere improntati al pieno rispetto delle norme vigenti, delle procedure del sistema di gestione della qualità, dei contratti sottoscritti ed improntati a criteri di professionalità, competenza, disponibilità, rispetto, cortesia e puntualità.

Nei rapporti con fornitori di beni e servizi, ed in quelli con i clienti ed altri soggetti privati, i destinatari del Codice Etico non devono offrire o accettare regali o benefici o altre utilità (quali in via esemplificativa pranzi, cene, eventi, viaggi, beni in natura o servizi) eccedenti un valore simbolico riconducibile ai normali rapporti di cortesia. Non devono in ogni caso offrire e/o accettare somme di danaro ad alcun titolo.

8 CONTROLLO SULL'OSSERVANZA DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Le disposizioni del presente Codice Etico hanno valore di regolamento interno, anche ai sensi dell'art. 7 della L. 300/1970.

L'osservanza delle disposizioni del Codice Etico rientra nelle obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

Ciascun destinatario, ove rilevi qualsiasi eventuale non conformità alle disposizioni del presente Codice Etico, è tenuto ad informarne con la massima tempestività il proprio responsabile diretto, ovvero l'Organismo di vigilanza, che metterà al corrente a sua volta la funzione aziendale responsabile della gestione delle Risorse Umane per l'adozione dei provvedimenti del caso.

In applicazione delle normative di legge e di contratto l'inosservanza di qualsiasi disposizione contenuta nel presente Codice Etico potrà comportare nei confronti dei destinatari l'adozione, da parte della Società, di provvedimenti sanzionatori anche di ordine disciplinare, compresa, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro instaurato con Ghelfi Ondulati, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed in conformità alle relative norme dei Contratti Nazionali di Lavoro applicati. Ove ricorrano i presupposti Ghelfi Ondulati potrà agire anche per il risarcimento del danno e la rifusione delle spese legali.

Le sanzioni comminate da Ghelfi Ondulati dovranno essere proporzionate alla gravità delle violazioni riscontrate alle disposizioni del Codice Etico.

9. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Ghelfi Ondulati si impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari mediante qualsiasi mezzo di comunicazione riconosciuto idoneo, compreso l'utilizzo della Intranet aziendale ove ritenuto opportuno.

Le eventuali modifiche ed integrazioni che si dovessero nel tempo rendere necessarie verranno approvate dal Consiglio di Amministrazione di Ghelfi Ondulati.

10. ENTRATA IN VIGORE

Le disposizioni del presente Codice Etico entrano in vigore a decorrere dalla data di approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione.

CODICE DI CONDOTTA

DICHIARAZIONE sui DIRITTI DEL LAVORO e delle COMUNITA'

La Ghelfi Ondulati SpA si impegna a rispettare la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani , La Convenzione della Nazioni Unite sui Diritti del Bambino , il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici , le Convenzioni e le Raccomandazioni dell' International Labour Organisation (ILO) , le Direttive Europee (EEC Directives) e le normative locali in materia di diritti del lavoro , nonché gli standard prevalenti di settore o altri standard ai quali l'azienda possa aderire in materia di diritti del lavoro e delle comunità.

LAVORO INFANTILE E MINORILE

Non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni Garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata

- Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio dove , per lavoro infantile , si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea.
- Garantire ai giovani lavoratori effettive condizioni di apprendimento , crescita e sviluppo professionale , nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

Questo significa rispettare :

Le Convenzioni ILO 138 , ILO 182 , la Raccomandazione 146 , la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.

Le normative italiane L. 977/67 come modificata dal DLgs 345/99 integrato dal DLgs 262/00 , il DLgs 276/2003 , la L. 451/94 , la Legge Finanziaria 2007 (296/2006)

LAVORO COATTO

Non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa

- Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di interrompere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto.

Questo significa rispettare :

Le convenzioni ILO 29 , ILO 105

Le normative italiane L. 108/90 , L.297/82 come modificata da L. 96/2006 , DLgs 152/97 e Statuto dei Lavoratori (L. 300/70)

SALUTE E SICUREZZA

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre

- Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati, strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia.

Nello specifico attenersi ai contenuti del DLgs 81/2008 e 106/2009 significa effettuare con attenzione l'analisi dei rischi attinenti all'attività ed al luogo di lavoro, applicare le misure di prevenzione (fra cui l'utilizzo obbligatorio dei DPI) effettuare la formazione completa, comprensibile ed efficace per tutti i lavoratori (con particolare attenzione per quelli con scolarità bassa oppure stranieri), attuare i protocolli sanitari, procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni.

Questo significa rispettare :

La Convenzione ILO 155 , la Raccomandazione 164

Le normative italiane DLgs 81/08 come integrato dal DLgs 106/2009 , L. 638/83 , DLgs 493/96

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE e DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE

Non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale

- Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni

Questo significa rispettare :

Le Convenzioni ILO 87 , ILO 135 , ILO 98

Le normative italiane l'Accordo interfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie 20/12/93 , lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70)

DISCRIMINAZIONE

Selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità

Trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari opportunità e condizioni

- Non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base alla razza, origine nazionale, territoriale o sociale, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

In particolare:

- evitare i due tipi di discriminazione più frequenti e cioè: non offrire alle donne ruoli direzionali e assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente dalla loro formazione scolastica e competenza linguistica.
- Formalizzare e standardizzare il più possibile i processi di selezione e crescita
- Attivarsi, con specifici interventi ed opportuna formazione, in caso di discriminazioni fra i lavoratori (per età, sesso, razza, religione, provenienza geografica)

Questo significa rispettare:

Le Convenzioni ILO 111 , ILO 100 , ILO 159 , ILO 183 , la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne , la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale e di genere.

Le normative italiane L. 903/77 , L. 108/90 , L. 125/91 , L. 189/2002 , L. 53/2000 , DLgs 151/01 , Costituzione della Repubblica Italiana e Statuto dei Lavoratori (L. 300/70)

PRATICHE DISCIPLINARI

Manifestare rispetto per i lavoratori, nelle azioni, nelle parole e nei comportamenti

- Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare illegale (non contemplata da contratti collettivi e Statuto dei Lavoratori).
- Prestare la massima attenzione affinché:
 - non si manifestino fenomeni di “mobbing” e “sexual harassment”, ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali
 - non vengano utilizzate, come “strumenti di punizione”, condizioni di lavoro sfavorevoli
 - non vengano adottate in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

Questo significa rispettare:

La Convenzione ILO 29

Le normative italiane L. 108/90 , DLgs 758/94

RETRIBUZIONE

Assicurare ai propri lavoratori le condizioni economiche per una vita dignitosa

- Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.

Questo significa rispettare:

La Convenzioni ILO 100, ILO 131, ILO 102

Le normative italiane L. 368/2001, L. 297/82, L. 296/2006, L. 863/84, la Costituzione della Repubblica Italiana e lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70)

ORARIO DI LAVORO

Garantire il rispetto di quanto previsto dal contratto di lavoro di riferimento

- L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria.
- Lo straordinario deve sempre essere concordato e non sistematico e, come monte ore, deve rispettare quanto previsto dal contratto di categoria.
- Ai dipendenti, impiegati in sede o no, deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.
- È pertanto importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.

Questo significa rispettare:

La Convenzione ILO 1, la Raccomandazione 116

Le normative italiane L.877/1973, L. 196/97, L. 409/98, DLgs 66/2003, lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70)