

Codice Etico



*Documento approvato con delibera del
Consiglio di Amministrazione dell'11 gennaio 2016*

Il presente Codice Etico è stato elaborato dalla Gestione Risorse Umane in accordo con la Direzione Generale per assicurare che i valori etici fondamentali del gruppo Eurofork siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento fondante della politica di comportamento di tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti aziendali, nella conduzione dei propri affari e attività.

La Società si impegna a diffondere i valori, i principi etici e le norme di condotta contenute all'interno del presente Codice, nelle modalità che riterrà più adeguate, efficaci ed opportune.

Il Codice Etico è consultabile sul sito internet www.eurofork.com da cui è liberamente scaricabile.

Indice

Art. 1. Introduzione, aspetti generali	4
Art. 2. Destinatari	4
Art. 3. Entrata in vigore	4
Art. 4. Pubblicazione e diffusione del Codice	4
Art. 5. Aggiornamenti	4
Art. 6. Principi Etici e Valori	4
- Legalità	4
- Correttezza e trasparenza	4
- Orientamento al cliente	5
- Innovazione tecnologica	5
- Flessibilità	5
- Condivisione della conoscenza – Best Practice	5
- Rispetto dell'individuo	5
- Merito e pari opportunità	5
- Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	5
- Sviluppo sostenibile	5
- Responsabilità verso la collettività	6
Art. 7. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale e collaboratori	6
Art. 8. Riservatezza e tutela della privacy	6
Art. 9. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori	6
Art. 10. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti	7
Art. 11. Criteri di condotta nelle relazioni con le altre aziende	7
Art. 12. Criteri di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione	7
Art. 13. Criteri di condotta nell'attività amministrativa, finanziaria e contabile	8
Art. 14. Criteri di condotta nei rapporti con l'autorità giudiziaria	8
Art. 15. Criteri di condotta nell'utilizzo del patrimonio aziendale	8
Art. 16. Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	8
Art. 17. Sponsorizzazioni e donazioni	9
Art. 18. Osservanza del Codice Etico	9
Art. 19. Sanzioni	9

Art. 1. Introduzione, aspetti generali

- Il presente documento definisce i valori, i principi etici e le norme di condotta rilevanti ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché dell'immagine del gruppo Eurofork, di seguito denominato la "Società" (di cui Eurofork S.p.A. ne è la capogruppo).
- Il documento contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità delle parti interne ed esterne della Società, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Art. 2. Destinatari

- Tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi aziendali, siano essi dipendenti o collaboratori o consulenti esterni, fornitori e partner commerciali, sono tenuti all'osservanza del presente Codice Etico nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.
- Essi devono tenere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, trasparenza, correttezza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni alla Società.
- In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare un operato non conforme ed una linea di condotta non onesta.
- Conseguentemente la Società si riserva la possibilità di non intraprendere o proseguire alcun tipo di rapporto con chiunque adotti comportamenti contrastanti e/o difforni da quanto stabilito dal Codice Etico.

Art. 3. Entrata in vigore

- Il Codice Etico è approvato in data 11/01/2016 da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

Art. 4. Pubblicazione e diffusione del Codice

- Il Codice Etico è pubblicato e consultabile sul sito internet www.eurofork.com da cui è liberamente scaricabile.

Art. 5. Aggiornamenti

- Successive revisioni del codice etico sono parte integrante dello stesso che non necessitano di nuova approvazione. L'aggiornamento del presente Codice è demandato alla Direzione Generale, previo parere/proposta del C.d.A. che alla prima seduta utile provvede alla ratifica di quanto sopra.

Art. 6. Principi etici e valori

- Di seguito vengono definiti i principi etici ai quali la Società aderisce e i valori a cui si ispira per orientare le proprie strategie, le proprie scelte e il proprio agire quotidiano.

Legalità

- La Società si impegna a lavorare nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei paesi in cui opera. La Società non attua nessun condizionamento che possa in qualsiasi modo influenzare le dichiarazioni da rendere all'autorità giudiziaria.

Correttezza e trasparenza

- La Società intende basare i rapporti con tutti i soggetti interessati nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza, evitando comunicazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza e/o di non conoscenza.

Orientamento al cliente

- La Società è orientata al raggiungimento della soddisfazione dei propri Clienti impegnandosi ad instaurare con essi rapporti estremamente leali e collaborativi, proponendosi come partner affidabile con oltre 25 anni di know-how nel settore.

Innovazione tecnologica

- La Società considera gli investimenti destinati all'innovazione tecnologica elementi fondamentali e indispensabili per rafforzare la propria competitività e costruire il proprio futuro negli oltre 30 paesi in cui attualmente opera.

Flessibilità

- La Società considera l'adattarsi con estrema flessibilità alle dinamiche dei mercati in cui opera come elemento imprescindibile della propria attività e condizione necessaria per raggiungere il successo.

Condivisione della conoscenza – Best Practice

- La Società incentiva lo spirito di squadra, crede nella condivisione delle esperienze (Best Practice) e nella valorizzazione delle risorse umane attraverso il contributo di ciascuno quale mezzo per raggiungere i propri obiettivi.

Valorizzazione delle Risorse Umane e Parità di Genere

- La Società, applicando quanto riconosciuto dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, riconosce come elemento e principio cardine della propria identità e del proprio operato il rispetto dell'individuo, della sua dignità e dei suoi valori e ripudia ogni forma di intolleranza, di violenza e di discriminazione, sia essa fondata sul genere, la razza, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, l'orientamento sessuale, lo stato di salute, le condizioni economiche e sociali.
- La Società adotta il principio della "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di discriminazione o segregazione, con particolare attenzione alle distinzioni legate alle caratteristiche personali dei nostri dipendenti e collaboratori. La tutela dell'integrità psicofisica e della dignità morale di ciascun individuo è per la Società una priorità, contrastando fermamente qualsiasi manifestazione di abuso, incluse molestie e mobbing, in ogni ambito lavorativo.
- La Società si impegna a garantire e mantenere ambienti di lavoro salubri, sereni, sicuri e funzionali, consentendo a ciascuno di esprimere al meglio le proprie qualità umane e professionali.
- La Società garantisce il pieno rispetto delle norme nazionali e sovranazionali che regolamentano i rapporti di lavoro.

Merito e pari opportunità

- La Società si impegna ad offrire le medesime opportunità di lavoro ai propri dipendenti, collaboratori o consulenti esterni e a coloro che intendono farne parte, e ad assicurare un sistema di reclutamento, di gestione e di sviluppo del personale basato esclusivamente su criteri di merito e privo di favoritismi, agevolazioni o qualsiasi tipo o forma di discriminazione.

Tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

- La Società considera di fondamentale importanza il tema della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. In tal senso si adopera e si impegna nel garantire il rispetto delle normative nazionali e sovranazionali, promuovendo iniziative atte a diffondere e consolidare la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sviluppo sostenibile

- La Società pone l'ambiente al centro delle proprie strategie e si impegna in tal senso ad operare nel rispetto delle normative nazionali e sovranazionali vigenti e a aderire ad un modello di sviluppo sostenibile, assicurando tutte le iniziative volte a garantire la minimizzazione dell'impatto ambientale, la massima efficienza energetica, la riduzione e il recupero dei rifiuti, il contenimento delle emissioni inquinanti.

Responsabilità verso la collettività

- La Società si impegna a promuovere un costante rapporto di dialogo e collaborazione con la comunità locale in cui opera. Nella fattispecie, si adopera attivamente nella collaborazione con le istituzioni, scuole e Università stringendo, laddove possibile, rapporti di reciproca e proficua collaborazione.

Art. 7. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale e collaboratori

- Le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di un'impresa. Per questo motivo, la Società tutela e promuove il valore e lo sviluppo delle risorse umane, anche quanto importante fattore di successo per l'azienda, in modo da favorirne, sulla base di criteri di merito, la piena realizzazione professionale.
- Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità e della autonomia del dipendente, collaboratore o consulente esterno.
- L'ambiente di lavoro, oltretutto adeguato dal punto di vista della salute e della sicurezza, favorisce la collaborazione reciproca e lo spirito di squadra, nel rispetto della personalità morale di ciascuno, ed è privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti e qualsivoglia condizionamento.
- Ogni forma di discriminazione va evitata ed in particolare ogni discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno od esterno alla Società.
- Non sono tollerate molestie sessuali o atti di violenza fisica o psicologica.
- La Società si impegna a tutelare l'integrità morale delle risorse umane garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.
- Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Art. 8. Riservatezza e tutela della privacy

- La Società presta particolare attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali previste dal D. Lgs. n. 101/18 e dal regolamento europeo 679/2016.
- Alla costituzione del rapporto di lavoro, ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione/dipartimento di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere, elementi normativi e retributivi, norme e procedure da adottare al fine di non agire mediante comportamenti in contrasto o contrari a norme di legge e politiche aziendali.
- Il personale deve evitare di porre in essere o agevolare operazioni in conflitto di interesse, effettivo o potenziale, con la Società, nonché attività che possano interferire con la capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della Società, e nel rispetto del presente Codice.
- Il personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari nella scelta del fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto d'interesse. Per quanto non sopraelencato si rimanda al Patto di Riservatezza.

Art. 9. Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori

- Nei rapporti di appalto, approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi, è fatto divieto, sulla base di informazioni pubbliche o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti:
 - con soggetti implicati in attività illecite, in particolare connesse ai reati previsti dal D. Lgs.231/2001, e comunque con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà e affidabilità;
 - con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a non rispettare la dignità umana e a violare i diritti fondamentali della persona;
 - con soggetti che non rispettano la normativa di legge vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione al lavoro minorile, e di salute e di sicurezza dei lavoratori, e più in generale dei principi previsti nel presente Codice Etico.

- È inoltre fatto divieto di:
 - effettuare prestazioni in favore dei partners che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto associativo costituito con gli stessi;
 - riconoscere compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione nelle caratteristiche dell'incarico da svolgere.
- Il rapporto con i fornitori è improntato a principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, professionalità ed obiettività di giudizio.
Il personale responsabile e addetto ai processi di acquisto assicura l'osservanza di tutte le disposizioni normative rilevanti.
- La Società raccomanda ai propri fornitori di astenersi dall' offrire beni o servizi, (in particolar modo sotto forma di regali) a collaboratori della Società che eccedano le normali pratiche di cortesia e raccomanda altresì ai propri dipendenti di non offrire beni e servizi, (in particolar modo sotto forma di regali) a personale di altre società o enti che eccedano le normali pratiche di cortesia.

Art. 10. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

- Correttezza, disponibilità, professionalità e competenza rappresentano i principi guida e lo stile di comportamento da seguire nei rapporti con i clienti.
- È indispensabile, dunque, che i rapporti con i clienti siano improntati alla piena trasparenza, al rispetto della legge e all'indipendenza nei confronti di ogni forma di condizionamento, sia interno sia esterno.
- Le comunicazioni alla clientela devono essere:
 - chiare e semplici;
 - conformi alle normative vigenti;
 - conformi alle politiche commerciali aziendali ed ai parametri in esse definiti;
 - complete, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.
- In nessun caso è permesso la divulgazione di notizie false e tendenziose.
- La Società assicura la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo in caso di espressa e consapevole autorizzazione e in conformità alle norme giuridiche vigenti.
- I dipendenti, collaboratori o consulenti esterni della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme a quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute.
- Tutte le informazioni delle parti interessate sono trattate nel pieno rispetto delle leggi vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Art. 11. Criteri di condotta nelle relazioni con le altre aziende

- La Società e i suoi dipendenti, collaboratori o consulenti esterni rispettano i principi e le regole della libera concorrenza e non devono violarne le leggi vigenti. È fatto divieto di porre in essere qualsiasi condotta che violi l'esercizio abituale e libero del commercio e dell'industria.
- La Società e i suoi dipendenti e collaboratori, si impegnano inoltre a non violare diritti di terzi relativi alla proprietà intellettuale e a rispettare tutte le norme poste a tutela di marchi e brevetti.

Art. 12. Criteri di condotta nei rapporti con la pubblica amministrazione

- Non è ammesso offrire o promettere denaro, né direttamente né indirettamente o per interposta persona, né esercitare illecite pressioni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, ovvero a soggetti incaricati di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi allo scopo di non influenzare un atto di ufficio o di ottenere qualcosa in modo contrario ai doveri professionali di chi svolge il servizio pubblico.

- Le uniche forme di cortesia consentite, sono riferibili e finalizzate unicamente a promuovere l'immagine della Società o iniziative da questa promosse.
- Non è consentito omettere informazioni o presentare dichiarazioni o documenti falsi con l'obiettivo di conseguire contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dall'Unione Europea, dallo Stato o da un Ente Pubblico.
- È inoltre fatto divieto di utilizzare eventuali contributi ottenuti per uno scopo diverso per il quale sono stati assegnati.

Art. 13. Criteri di condotta nell'attività amministrativa, finanziaria e contabile

- Ogni operazione e/o transazione economica deve essere verificabile e legittima. Conseguentemente, ogni azione e operazione deve avere una registrazione adeguata e deve essere supportata da adeguata documentazione, al fine di poterne consentire l'effettuazione di controlli.
- È vietato impedire o comunque ostacolare lo svolgimento di attività di controllo da parte delle autorità pubbliche di vigilanza.

Art. 14. Criteri di condotta nei rapporti con l'autorità giudiziaria

- La Società collabora attivamente con le autorità giudiziarie, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini e procedimenti giudiziari.
- È fatto divieto di esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di non rendere dichiarazioni o rendere dichiarazioni mendaci.
- È fatto divieto di aiutare chi abbia commesso un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

Art. 15. Criteri di condotta nell'utilizzo del patrimonio aziendale

- Gli strumenti di lavoro, i documenti ed ogni altro bene materiale ed immateriale sono di proprietà della Società e/o nella sua disponibilità e devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini aziendali; non possono essere utilizzati per usi non legittimi e devono essere utilizzati e custoditi con la massima diligenza di un bene proprio.
- Eventuali impieghi illeciti sono sanzionabili ed eventualmente perseguibili ai sensi di legge.
- L'azienda tutela i dati personali di tutti i soggetti che lavorano con essa, secondo le norme vigenti in materia di Privacy.
- Gli strumenti telematici ed informatici, (telefoni e fax, posta elettronica, internet ed in genere l'hardware e il software forniti) così come descritto da apposita procedura, resi disponibili ai dipendenti o collaboratori e consulenti, sono strumenti di lavoro e di conseguenza patrimonio aziendale.
- Tali strumenti devono essere utilizzati per fini esclusivamente aziendali. Seppur in limite marginale rispetto al complessivo impiego, è consentito un loro utilizzo ai fini privati, fermo restando che eventuali illeciti sono sanzionabili anche in via disciplinare, indipendentemente dal fatto che rappresentino condotte perseguibili ai sensi della legge vigente così come richiamate da apposita procedura interna.

Art. 16. Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

- La Società, come parte integrante della propria attività, persegue continuamente obiettivi finalizzati al miglioramento della sicurezza dei lavoratori. In tal senso si impegna a:
 - diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le risorse umane impiegate;
 - svolge una formazione erogata in determinati momenti della vita aziendale;
 - promuove e attua ogni singola attività volta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Art. 17. Sponsorizzazioni e donazioni

- La Società si impegna a sponsorizzare eventi che abbiano un elevato valore benefico e che siano di respiro nazionale e/o internazionale e rispettare lo spirito di liberalità e vieta al proprio personale di effettuare donazioni al fine di ottenere un servizio.
- La Società può concedere donazioni ad istituti di ricerca o di cura, associazioni, organizzazioni non lucrative di interesse sociale (ONLUS) e/o società sportive.
- La Società vieta al proprio personale di aderire a proposte di sponsorizzazioni o donazioni qualora vi possa essere un possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Art. 18. Osservanza del Codice Etico

- L'osservanza del presente Codice da parte dei dipendenti, collaboratori o consulenti deve considerarsi come parte integrante degli obblighi contrattuali anche in base e per gli effetti di cui all'art. 2104 c.c.
- È inoltre, nella responsabilità di ciascun dipendente, consultare il diretto riporto gerarchico per qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione del presente Codice Etico.

Art. 19. Sanzioni

- Le violazioni del presente Codice Etico daranno luogo all'applicazione di sanzioni nei confronti di amministratori, dipendenti, dirigenti della Società che saranno applicate nel pieno rispetto della legge e del CCNL applicabile alla Società.