CODICE ETICO
FUMAGALLI INDUSTRIA ALIMENTARE S.P.A.

17 GENNAIO 2024

CODICE ETICO DI FUMAGALLI INDUSTRIA ALIMENTARI S.P.A. 1

ARTICOLO 1. NATURA E SCOPO DEL CODICE 1
ARTICOLO 2. DESTINATARI 1
ARTICOLO 3. GARANTE DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE 1
ARTICOLO 4. ENTRATA IN VIGORE, AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DEL CODICE 1
ARTICOLO 5. IMPARZIALITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI 2
ARTICOLO 6. GESTIONE DEL PERSONALE 2
ARTICOLO 7. AMBIENTE DI LAVORO 3
ARTICOLO 8. USO DEL PATRIMONIO AZIENDALE 3
ARTICOLO 9. GESTIONE CONTABILE E FINANZIARIA 3
ARTICOLO 10. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 4
ARTICOLO 11. QUALITÀ E AMBIENTE 5
ARTICOLO 12. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 5
ARTICOLO 13. RELAZIONI ESTERNE 5
ARTICOLO 14. CONTRIBUTI, SPONSORIZZAZIONI E OMAGGI 6
ARTICOLO 15. ADEMPIMENTI SOCIETARI 6
ARTICOLO 16. OBBLIGATORIETÀ E SANZIONI 7
ARTICOLO 17. D.L.GS 24/2023, SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI 7

CODICE ETICO DI FUMAGALLI INDUSTRIA ALIMENTARI S.P.A.

ARTICOLO 1. NATURA E SCOPO DEL CODICE

Il Codice etico (di seguito: "Codice") è un documento ufficiale della FUMAGALLI INDUSTRIA ALIMENTARI S.p.A. (di seguito "FUMAGALLI" o la "Società"), approvato dal Consiglio di Amministrazione, che raccoglie i principi e le regole comportamentali cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale e con la Società.

Scopo del presente Codice è quello di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui FUMAGALLI intende far costante riferimento nell'esercizio della propria attività imprenditoriale.

ARTICOLO 2. DESTINATARI

Il presente Codice è vincolante e deve essere osservato da tutto il personale in servizio nella Società ovvero da ogni soggetto che svolge attività in nome e/o per conto della Società, ovunque operino, sia in Italia che all'estero, inclusi i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione della Società, dai Sindaci, dai collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse della Società.

ARTICOLO 3. GARANTE DELL'ATTUAZIONE DEL CODICE

Il controllo sul rispetto del Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza previsto dal "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" (di seguito "Modello").

Tutti i destinatari ed i terzi possono segnalare anomalie rispetto all'osservanza del Codice al seguente indirizzo e-mail: **odv_fumagalli_alimentari@starsis.it** o indirizzando una lettera al seguente indirizzo: Organismo di Vigilanza – FUMAGALLI INDUSTRIA ALIMENTARI S.p.A., via Briantea, 18, 22038 Tavernerio (CO).

ARTICOLO 4. ENTRATA IN VIGORE, AGGIORNAMENTO E PUBBLICITÀ DEL CODICE

Il presente Codice è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 19/04/2018 con efficacia immediata.

Il presente Codice è disponibile sul sito internet della Società ed è affisso nelle bacheche presenti negli immobili ove vengono svolte le attività di FUMAGALLI.

ARTICOLO 5. IMPARZIALITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

La Società nello svolgimento della sua attività opera secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

I soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice, nell'adempimento della prestazione lavorativa, operano con imparzialità e neutralità ed assumono decisioni con rigore e trasparenza, nel rispetto della legge.

Tutto il personale della Società deve evitare situazioni o attività che possano condurre a conflitti di interesse con FUMAGALLI o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali.

A tal proposito, il personale non utilizza la propria posizione in azienda e le informazioni acquisite nel proprio lavoro, in maniera tale da creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali; inoltre, fermo restando quanto dettato dalle norme contrattuali vigenti in materia, il personale della Società non deve assumere incarichi esterni in Società o imprese commerciali i cui interessi siano direttamente o anche solo potenzialmente contrastanti o interferenti con quelli di FUMAGALLI.

ARTICOLO 6. GESTIONE DEL PERSONALE

In osservanza delle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e della legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro, la Società si impegna a rispettare i diritti umani fondamentali. In particolare, la Società:

- evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale e offre a tutti i lavoratori le medesime opportunità, in modo che ciascuno possa godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna;
- cura la selezione ed assunzione del personale dipendente assicurando il rispetto dei valori di pari opportunità ed eguaglianza in linea con le prescrizioni di legge in materia, con lo Statuto dei lavoratori ed i CCNL applicabili;
- crea un ambiente lavorativo in cui le caratteristiche personali del singolo lavoratore non diano vita a discriminazioni;
- assicura la tutela della privacy del personale ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti;
- vigila affinché nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a riduzione o mantenimento in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a chi ha autorità sulla persona;
- non instaura alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e non svolge alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito, in Italia di soggetti clandestini;

- promuove la cultura della sicurezza nel lavoro, anche attraverso incontri informativi e formativi diretti al personale;
- promuove la cultura del rispetto dell'ambiente.

ARTICOLO 7. AMBIENTE DI LAVORO

La Società considera comportamenti riprovevoli ed offensivi e, pertanto, li rifiuta:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di sostanze che abbiano effetti analoghi;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa;
- detenere in qualsiasi luogo che sia riconducibile alla Società, materiale pornografico.

ARTICOLO 8. USO DEL PATRIMONIO AZIENDALE

I documenti, gli strumenti di lavoro, gli impianti e le dotazioni ed ogni altro bene, materiale ed immateriale (comprese le privative intellettuali ed i brevetti) di proprietà della Società sono utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali, con le modalità dalla stessa fissate; non possono essere utilizzati dal personale per finalità personali, né essere trasferiti o messi a disposizione di terzi e devono essere utilizzati e custoditi con la medesima diligenza di un bene proprio.

Il patrimonio aziendale comprende altresì le strategie ed i piani imprenditoriali, gli elenchi dei clienti, i dati relativi al personale, i programmi di marketing e di vendita, politiche dei prezzi dei prodotti, dati finanziari e contabili ed ogni altra informazione relativa all'attività, ai clienti ed ai dipendenti della Società.

ARTICOLO 9. GESTIONE CONTABILE E FINANZIARIA

I soggetti tenuti all'osservanza del presente Codice, a qualsiasi titolo coinvolti nelle attività di tenuta della contabilità e di formazione del bilancio, sono tenuti al rispetto delle norme anche regolamentari inerenti la veridicità e la chiarezza dei dati e delle valutazioni.

La Società vieta al proprio dipendente di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecita; ovvero di compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza.

A tale scopo la Società ed i suoi dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare l'accettazione o il trattamento di introiti da attività criminali, in qualsiasi forma o modo.

ARTICOLO 10. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Vengono di seguito esplicitati i principi e i criteri fondamentali nei quali l'organizzazione si riconosce e che promuove al fine di una corretta gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori, nel rispetto delle migliori pratiche di prevenzione e protezione dei rischi per la Salute e Sicurezza dei lavoratori:

1. evitare ogni forma di rischio;
2. valutare i rischi che non possono essere evitati;
3. combattere e prevenire i rischi alla fonte;
4. sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
5. programmare azioni di prevenzione, mirando ad un complesso coerente di attività che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, relazioni tra le persone e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
6. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
7. impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della Salute e Sicurezza dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, di informazione e formazione, nonché l'approntamento di una organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutti i soggetti interessati (interni ed esterni all'organizzazione) dovranno infine rispettare i seguenti principi, così come previsto anche dall'art. 20 del D.Lgs 81 /08 e s.m.i.:

A. prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti;
B. contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
C. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
D. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
E. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
F. segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi sopraccitati, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente;
G. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

H. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
I. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.
J. sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal d.lgs. 81/08 o comunque disposti dal Medico Competente

ARTICOLO 11. QUALITÀ E AMBIENTE

La Società considera il rispetto dell'ambiente un valore primario nella propria attività economica e, pertanto, orienta le proprie scelte strategiche in modo da rispondere ai principi dello sviluppo sostenibile. Pertanto, richiede ai destinatari il rispetto di tutti gli obblighi di legge richiesti dalla normativa di riferimento.

La Società osserva e chiede ai propri dipendenti di:

- osservare le norme e i principi vigenti in materia di tutela dell'ambiente;
- osservare in modo corretto i principi sanciti dalla certificazione ISO 14001 in merito al rispetto di tutte le prescrizioni di tipo ambientale nel processo di produzione.

La Società richiede che i terzi che operano per suo conto garantiscano la tutela dell'Ambiente nello svolgimento degli incarichi affidati.

Tutti coloro che lavorano per la Società sono responsabili della buona gestione e del rispetto delle procedure adottate in materia di Qualità e Ambiente.

ARTICOLO 12. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

In tutti i rapporti con la Pubblica Amministrazione, Pubbliche autorità e Pubbliche Istituzioni la Società si impegna a dare piena e scrupolosa attuazione alla normativa ed alla disciplina regolamentare applicabile e vieta ai propri dipendenti di dare, offrire o promettere denaro od altre utilità ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di loro parenti o conviventi per indurli al compimento di qualsiasi atto conforme o contrario ai doveri di ufficio.

ARTICOLO 13. RELAZIONI ESTERNE

Nei rapporti con i propri clienti obiettivo primario della Società è quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi/prodotti, sensibilizzandosi alle esigenze della clientela, anche potenziale, e fornendo ad essa informazioni veritiere, accurate, complete e corrette.

Pertanto, tali rapporti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy al fine di creare le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia reciproca.

Nella scelta dei fornitori la Società si basa su una attenta valutazione di ordine tecnico-economico in considerazione dei seguenti parametri: analisi dei prodotti; dell'offerta; dell'idoneità a garantire la salute e sicurezza sul lavoro; della convenienza economica; dell'idoneità tecnica e professionale; della competenza ed affidabilità.

In vigenza di rapporti continuativi di fornitura la Società intrattiene rapporti improntati sui principi di buona fede e trasparenza e dal rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità.

Nei rapporti con i consulenti esterni, collaboratori ed agenti la Società si attiene ai medesimi principi e criteri selettivi di cui ai punti precedenti.

ARTICOLO 14. CONTRIBUTI, SPONSORIZZAZIONI E OMAGGI

La Società si impegna a sponsorizzare esclusivamente eventi che abbiano un valore culturale, sportivo o benefico anche con lo scopo di valorizzare iniziative presenti sul territorio.

La Società si impegna a concedere donazioni esclusivamente ad associazioni, fondazioni, enti pubblici e non profit, che siano regolarmente costituiti, nel rispetto delle prescrizioni della normativa contabile, civilistica e fiscale e secondo i principi di massima correttezza e trasparenza.

ARTICOLO 15. ADEMPIMENTI SOCIETARI

La Società, nella redazione del bilancio e di tutte le altre comunicazioni sociali previste dalla legge, chiede ai propri dipendenti di:

- osservare le norme codicistiche e i principi contabili vigenti in materia;
- rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della Società.

Inoltre, la Società vieta di:

- effettuare, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale, anche mediante condotte simulate, restituzioni di conferimenti effettuati dal socio o liberarlo dall'obbligo di eseguirli;
- deliberare ripartizioni di utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserve legali o distribuire riserve indisponibili;
- formare od aumentare fittiziamente il capitale delle Società, mediante attribuzione di azioni per somma inferiore al loro valore nominale, di deliberare sottoscrizione reciproca di azioni, di sopravvalutare in maniera rilevante i conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio delle Società in caso di trasformazione;

- effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- determinare, con atti simulati o fraudolenti, maggioranze fittizie nelle assemblee delle Società.

ARTICOLO 16. OBBLIGATORIETÀ E SANZIONI

I Destinatari sono obbligati ad osservare e rispettare i principi del presente Codice ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito indispensabile ai fini dell'instaurazione e del mantenimento di rapporti collaborativi e corretti con terzi, nei confronti dei quali la Società s'impegna a diffondere ogni connessa informativa.

Ai dipendenti e ai dirigenti che violino le prescrizioni contenute nel presente codice si applicano le sanzioni contenute nel sistema disciplinare che costituisce parte integrante del Modello adottato dalla Società ai sensi del D. lgs n. 231/01.

La violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice da parte dei fornitori, collaboratori esterni e consulenti sono considerate grave inadempimento da parte degli stessi.

ARTICOLO 17. D.L.GS 24/2023, SEGNALAZIONI DELLE VIOLAZIONI

In ottemperanza alle disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, al fine di gestire le segnalazioni, la società ha adottato la piattaforma "CERVED AML", nonché un canale di segnalazione orale, consistente nel colloquio diretto con il Gestore delle Segnalazioni. Per conoscere le modalità tramite cui effettuare una segnalazione si rimanda a quanto previsto dalla Procedura Segnalazioni Whistleblowing pubblicata nella rete intranet aziendale e nel sito internet.

In conformità a quanto previsto dall'art. 3, co. 2, lett. B del D.Lgs 24/2023, per le società che impiegano un numero superiore a cinquanta lavoratori e che hanno adottato un Modello Organizzativo e di Gestione ai sensi del DLgs 231/2001, saranno oggetto di segnalazione interna le violazioni relative a:

1. condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato (ivi comprese violazioni del Codice Etico);
2. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi a specifici settori (es. appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente);
3. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea, di cui all'art. 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea;
4. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'art. 26, par. 2, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea;

5. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione Europea.

Inoltre, per le società che impiegano un numero di lavoratori superiore a cinquanta, è prevista la possibilità di ricorrere al canale di segnalazione esterna di ANAC o alla divulgazione pubblica.

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, sarà cura della Società garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazione di qualunque tipo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne.

Non vengono dunque in alcun modo tollerati licenziamenti, demansionamenti o altri mutamenti di mansioni, mobbing, adozione di misure disciplinari non giustificate, o qualsiasi altra misura di natura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del soggetto che ha effettuato la segnalazione. Peraltro, a seguito della segnalazione, l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche e, nel caso, adeguate misure sanzionatorie.

Segnalazioni di violazioni

Tutti i soggetti legittimati a effettuare una segnalazione whistleblowing possono segnalare per iscritto, utilizzando la Piattaforma "Parrot Whistleblowing" sopra indicata o tramite il canale di segnalazione orale, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico al Gestore delle Segnalazioni, che provvederà, per quanto di propria competenza, ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione, secondo le modalità indicate nella Procedura Segnalazioni Whistleblowing pubblicate nella rete intranet aziendale e nel sito internet.