



# Codice di Condotta Aziendale



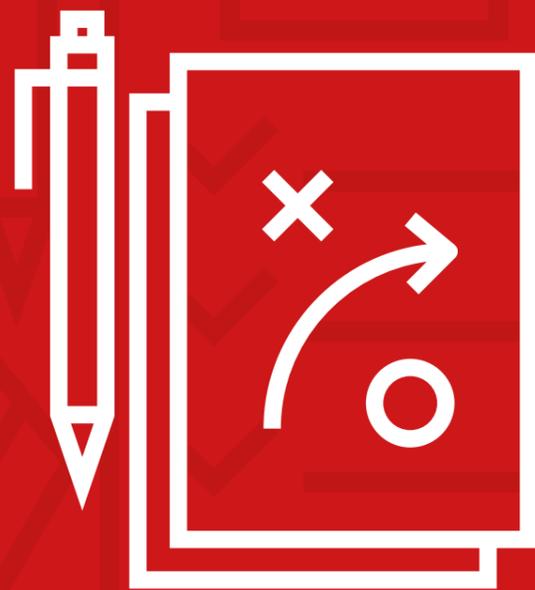
# Indice

## Codice di Condotta Aziendale



<i>Introduzione</i> .....	p. 4
<b>1. Ambito di applicazione e destinatari</b> .....	p. 6
<b>2. Principi e criteri di condotta generali</b> .....	p. 8
2.1 Onestà e Legalità .....	p. 8
2.2 Imparzialità.....	p. 8
2.3 Salute e Sicurezza.....	p. 9
2.4 Risorse Umane e condizioni di lavoro .....	p. 9
2.5 Riservatezza e Sicurezza Informatica .....	p. 10
2.6 Tutela ambientale.....	p. 10
2.7 Tutela del Consumatore .....	p. 11
2.8 Trasparenza .....	p. 11
2.9 Concorrenza leale e rispetto della concorrenza.....	p. 11
2.10 Solidarietà.....	p. 11
2.11 Diligenza e professionalità.....	p. 11
<b>3. Criteri di condotta nei rapporti con i terzi</b> .....	p. 12
3.1 Rapporti con terzi.....	p. 12
<b>4. Istituzione dell'organismo preposto al monitoraggio</b> .....	p. 13
<b>5. Attuazione e controllo del Codice di Condotta</b> .....	p. 14
5.1 Attuazione del Codice.....	p. 15
5.2 Sanzioni.....	p. 15

# Introduzione



Il Codice di Condotta aziendale è il documento di riferimento contenente una serie di regole sociali e morali definite dall'Azienda. È la carta dei diritti e dei doveri, ove vengono definite le responsabilità etico-sociali dell'impresa ed i valori che essa promuove.

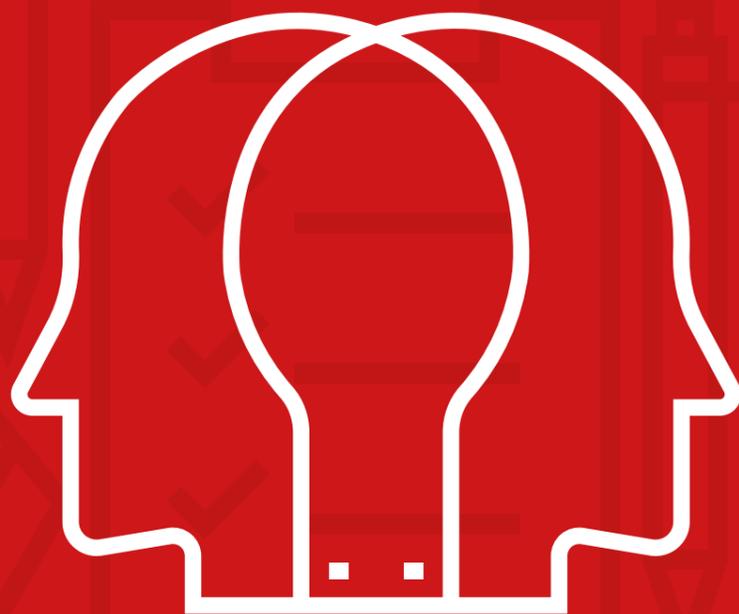
L'azienda è conscia dell'impatto ambientale, economico e sociale della sua attività, per tale ragione sente l'esigenza di dotarsi di un suo Codice di Condotta (di seguito detto "Codice") al fine di ricordare, a tutti e sempre, lo spirito che anima la nostra Azienda, partendo dal rispetto delle norme cogenti e andando a disciplinare anche aspetti che talvolta ne risultano esclusi o a rimarcarne determinati principi.

Il Codice è dunque un insieme di principi e linee guida pensate per ispirare le attività di PIZZOLI S.p.A. (di seguito detta la "Pizzoli") ed orientare il comportamento non solo dei suoi dipendenti, ma anche di tutti coloro con i quali la Pizzoli entra in contatto nel corso della sua attività.

La Pizzoli promuove al proprio interno e nello svolgimento della propria attività, la sensibilità verso i temi trattati nel presente Codice, del quale auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione e, ne richiede l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni individuo che operi per conto di Pizzoli o che venga in contatto con la stessa, prevedendo altresì l'applicazione di sanzioni disciplinari e contrattuali per le eventuali violazioni.

Il presente Codice, pertanto, risulta una componente fondamentale per la Pizzoli ed ha come scopo fondamentale l'obiettivo di far coesistere senza compromessi l'attività di business con il rispetto per tutti gli stakeholder con cui la stessa ha rapporti.

# Ambito di applicazione e destinatari



I principi e le disposizioni del presente Codice sono vincolanti per tutto il personale della Pizzoli, per tutte le persone ad essa legate da rapporti di lavoro subordinato (“Dipendenti”) e per tutti coloro che operano con Pizzoli, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa.

I principi e le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà che qualificano l’adempimento delle prestazioni lavorative ed il comportamento che tutti i soggetti interessati, sono tenuti ad osservare.

Pizzoli si impegna a richiedere a tutti coloro che agiscono nell’ambito del Gruppo (società collegate o partecipate, partners, clienti, fornitori) il mantenimento di una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, a tal fine diffondendone il contenuto a quanti entrino in relazione con la stessa.

Pizzoli considera l’osservanza delle norme contenute nel Codice parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti, per i dipendenti, dai rapporti di lavoro subordinato e per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi regolamenti contrattuali.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

In particolar modo per i principi enunciati alla sezione seguente ai punti: 2.2, 2.3, 2.5 e 2.11, il presente Codice di Condotta si integra con il Codice Etico e di Comportamento, redatto ai sensi del D.Lgs 231/2001.

# 2

## Principi e criteri di condotta generali



Nello svolgimento della propria attività la Pizzoli si ispira ai principi di seguito enunciati, derivanti dalle Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e dalle Convenzioni Fondamentali dell'organizzazione Internazionale del lavoro (International Labour Organization, ILO), dei quali si richiede l'osservanza da parte di tutti i soggetti coinvolti in detta attività.

### 2.1 Onestà e Legalità

L'utile personale o aziendale, non deve essere perseguito a scapito del rispetto delle leggi vigenti e dei principi previsti dal presente codice. In particolare, comportamenti che possano portare vantaggi illeciti a clienti o fornitori, non vengono tollerati.

### 2.2 Imparzialità

Garantire pari opportunità per tutti i lavoratori. Sono vietate ogni forma di discriminazione al momento dell'assunzione, della formazione, della retribuzione e della promozione, del licenziamento o pre-pensionamento e nella definizione di rapporti contrattuali per ragioni di ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, stato di salute invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacali, opinioni politiche

### 2.3 Salute e Sicurezza

Le condizioni di lavoro devono essere funzionali alla tutela dell'integrità psicofisica ed alla salute dei lavoratori; le attività svolte devono fondarsi sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza. La formazione e la diffusione della cultura della sicurezza hanno carattere peculiare: tutti i dipendenti devono attivamente partecipare per il perseguimento di questo obiettivo. In modo particolare dal 01/04/14 la Pizzoli si è dotata di un codice etico di un Modello Organizzativo ai sensi della 231/01 nell'ambito salute e sicurezza dei lavoratori.

### 2.4 Risorse Umane e condizioni di lavoro

Le risorse umane sono un valore da tutelare e promuovere come elemento per raggiungere conoscenza, gestire efficacemente il cambiamento e acquisire nuove idee; migliorare la produttività e la qualità, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda. A tal proposito la Pizzoli si propone di creare un ambiente di lavoro ove siano preservate la dignità e l'inviolabilità della persona e la massima correttezza nei rapporti interpersonali affinché venga consentito a tutti i dipendenti di svolgere al meglio la propria attività lavorativa.

In particolare, Pizzoli si impegna:

- *ad assumere solo personale in possesso dei requisiti di legge e con regolare contratto di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare e di sfruttamento.*
- *a non fare uso o dare sostegno al lavoro infantile (in Italia considerato tale fino a 16 anni); qualora fossero assunti giovani lavoratori (tra i 16 ed i 18 anni), si impegna a garantire loro il diritto allo studio.*
- *a non fare uso o dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato, non saranno requisiti documenti personali dei lavoratori e non verrà richiesta nessuna cauzione o trattenute somme in denaro.*
- *a non fare uso di contratti a zero ore.*
- *a trattare tutto il personale con dignità e rispetto; vietando qualsiasi forma di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale al personale. Se applicate, le procedure disciplinari devono rispettare il CCNL di pertinenza.*
- *in materia di orario di lavoro, retribuzione, riposi e festività pubbliche, al rispetto della normativa cogente, alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello nonché agli standard di settore.*

Inoltre, è stabilito il divieto di:

- *possedere o consumare bevande alcoliche o sostanze stupefacenti sul posto di lavoro, in quanto ciò compromette le condizioni di sicurezza, può interferire negativamente sull'ambiente di lavoro ed il buon esito del lavoro stesso;*
- *attuare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio od offensivo nei confronti di colleghi o collaboratori al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro;*
- *porre in essere qualsiasi genere di molestia ai danni di colleghi, ovvero qualsiasi condotta offensiva della libertà e dignità della persona, arrecante imbarazzo o intimidazione nei confronti di un qualsiasi dipendente riconducibile alla sua razza, nazionalità, religione, età, sesso, inclinazioni sessuali, limitazioni d'ordine fisico o mentale; proposte a sfondo sessuale o contatti fisici indesiderati, gesti e affermazioni con connotazioni sessuali e ostentazione o messa in circolazione di immagini a sfondo sessuale o proposte oscene;*
- *attuare azioni ritorsive contro qualsiasi dipendente che si opponga a, protesti contro o denuncie in buona fede, un caso di discriminazione o molestia o offesa alla persona.*

## **2.5 Riservatezza e Sicurezza Informatica**

La Pizzoli garantisce la riservatezza delle informazioni relative ai dipendenti, fornitori e clienti. Tutti, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono tenuti a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne un uso improprio e non autorizzato o a divulgarne il contenuto senza specifica autorizzazione.

A tal proposito, per una trattazione più puntuale su questi temi si rimanda al Regolamento Privacy approvato dalla Direzione aziendale e realizzato in conformità al Regolamento EU 2016/679 (General Data Protection Regulation – GDPR).

## **2.6 Tutela ambientale**

La Pizzoli si impegna a rispettare e a far rispettare le vigenti normative in materia di tutela e protezione dell'ambiente e ad adempiere puntualmente a tutti gli obblighi previsti. Promuove un razionale utilizzo delle risorse, ponendo particolare attenzione alla prevenzione di ogni forma di inquinamento e di spreco.

## **2.7 Tutela del Consumatore**

Nel pieno rispetto dei consumatori, la Pizzoli si impegna ad assicurare la qualità, la sicurezza e l'eccellenza dei prodotti posti in vendita e a garantire la veridicità delle informazioni fornite.

Qualsiasi acquisto/vendita di merce non originale o non genuina, o contraffatta, o diversa da quanto dichiarato o pattuito per origine, provenienza, qualità o quantità, o comunque qualsiasi atto volto ad indurre in inganno il consumatore finale sono ritenuti comportamenti in violazione del presente Codice oltre che della normativa vigente.

## **2.8 Trasparenza**

La Pizzoli garantisce trasparenza nello scambio di informazioni con le parti interessate, al fine di massimizzare la collaborazione, la crescita e lo sviluppo comune.

## **2.9 Concorrenza leale e rispetto della concorrenza**

Adottare comportamenti che tutelino il valore della concorrenza leale, astenendosi da ogni forma di collusione ed evitando pratiche tali da violare le leggi sulla concorrenza, rappresenta elemento basilare della Pizzoli.

## **2.10 Solidarietà**

La solidarietà è un principio fondante e un segno distintivo. La base di ogni relazione o transazione tra soggetti economici è fondata sui rapporti umani. La Pizzoli supporta con donazioni attività di solidarietà gestite da enti no-profit.

## **2.11 Diligenza e professionalità**

Nello svolgimento delle proprie mansioni e prestazioni, viene richiesta diligenza e professionalità, operando nell'interesse della Pizzoli e perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza, nel rispetto dei principi e criteri sopra enunciati.

# 3



## Criteri di condotta nei rapporti con i terzi

### 3.1 Rapporti con terzi

PIZZOLI SpA si impegna a richiedere ai propri fornitori ed appaltatori il rispetto di principi comportamentali corrispondenti al presente Codice di Condotta, ritenendo questo aspetto di fondamentale importanza per la nascita o la continuazione di un rapporto d'affari.

La scelta dei fornitori e degli appaltatori è effettuata dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa i requisiti etici oltre che tecnico-professionali, di competitività, qualità e prezzo.

# 4



## Istituzione dell'organismo preposto al monitoraggio

Pizzoli si impegna a far rispettare le norme attraverso l'istituzione di un Comitato Etico ("Comitato") al quale demandare i compiti di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del presente Codice di Condotta, che a cadenza annuale o a fronte di nuove esigenze, si incontrerà per discuterne l'adeguatezza, l'applicazione o le necessità di intervento.

# Attuazione e controllo del Codice di Condotta



## 5.1 Attuazione del Codice

Il presente Codice di Condotta viene diffuso attraverso pubblicazione dello stesso sul sito internet aziendale [www.pizzoli.it](http://www.pizzoli.it). ed inoltrato a tutti i fornitori dalle funzioni competenti.

L'applicazione ed il rispetto del Codice sono monitorati dal Comitato Etico che promuove altresì le iniziative per la diffusione della conoscenza e comprensione dello stesso, in collaborazione con la Direzione Generale.

Qualsiasi violazione del Codice può essere in qualunque momento segnalata al Comitato attraverso comunicazione nelle cassette dedicate a tale funzione ed ubicate nei diversi siti produttivi della Pizzoli che si impegna ad assicurare la segretezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni, al pari di ogni altra violazione del Codice rilevata in seguito ad altra attività di accertamento, sono tempestivamente valutate dal Comitato per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori.

## 5.2 Sanzioni

Per i dipendenti di Pizzoli l'osservanza delle norme del Codice Condotta costituisce parte essenziale delle proprie obbligazioni contrattuali. Pertanto, la loro violazione costituisce inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro oltre a violazione disciplinare, con conseguente adozione dei provvedimenti di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e delle norme in materia previste dai contratti collettivi di lavoro applicabili, secondo i principi dell'art. 2106 c.c., con tutte le conseguenze del caso, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro ed al risarcimento dei danni eventualmente derivanti alla Pizzoli da tali comportamenti.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazioni al Codice sono adottati dalla Direzione aziendale, in coerenza con le leggi vigenti e con il relativo contratto di lavoro nazionale, sono commisurati alla particolare violazione del Codice e in relazione alla gravità dell'inadempienza (ammonizione verbale o scritta; ammenda; sospensione dal lavoro e dalla retribuzione; licenziamento disciplinare).

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i principi di cui al Codice costituiscono regole vincolanti per le/i dipendenti ed i destinatari dello stesso, la violazione delle quali sarà disciplinarmente sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le disposizioni del presente Codice si applicano anche ai prestatori di lavoro temporaneo che sono tenuti a rispettarne i precetti. Le violazioni sono sanzionate con provvedimenti disciplinari adottati nei loro confronti dalle rispettive società di somministrazione del lavoro.

Approvazione

DG  
14-06-2021

Data	Stato del documento
14/06/2021	Prima emissione

