

# **MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO**

(in attuazione del D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche ed integrazioni)

## **Codice Etico**

**METALCAM S.P.A.**

## INDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>3</b>
1.1	<i>PREMESSA – MISSION, VISION E VALORI GUIDA DI METALCAM S.P.A.</i> .....	3
1.2	<i>FINALITA' DEL CODICE ETICO</i> .....	3
1.3	<i>GLI STAKEHOLDER DI METALCAM SPA</i> .....	3
1.4	<i>DESTINATARI</i> .....	3
1.5	<i>LA RESPONSABILITÀ DI METALCAM S.P.A.</i> .....	4
1.6	<i>VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DEI TERZI</i> .....	4
1.7	<i>VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI</i> .....	5
<b>2</b>	<b>PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>6</b>
2.1	<i>ONESTÀ E RISPETTO DELLA LEGGE</i> .....	6
2.2	<i>RESPONSABILITÀ NEGLI AFFARI</i> .....	6
2.3	<i>IMPARZIALITÀ</i> .....	6
2.4	<i>VALORE DELLE RISORSE UMANE</i> .....	6
2.5	<i>EQUITÀ DELL'AUTORITÀ</i> .....	6
2.6	<i>QUALITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI</i> .....	6
2.7	<i>TUTELA AMBIENTALE</i> .....	6
2.8	<i>SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO</i> .....	6
<b>3</b>	<b>CRITERI DI CONDOTTA .....</b>	<b>7</b>
3.1	<i>CRITERI DI CONDOTTA VERSO I DIPENDENTI/LAVORATORI PARASUBORDINATI</i> .....	7
3.2	<i>CRITERI DI CONDOTTA VERSO I CLIENTI</i> .....	8
3.3	<i>CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI</i> .....	8
3.4	<i>CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE ISTITUZIONI</i> .....	8
3.5	<i>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA COMUNITA' LOCALE</i> .....	9
3.6	<i>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI</i> .....	9
3.7	<i>CRITERI DI CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE</i> .....	9
<b>4</b>	<b>EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI .....</b>	<b>10</b>
4.1	<i>APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO</i> .....	10
4.2	<i>SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE</i> .....	10
4.3	<i>SANZIONI</i> .....	10
4.4	<i>DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO</i> .....	11
<b>5</b>	<b>RIFERIMENTI .....</b>	<b>11</b>

# 1 INTRODUZIONE

## 1.1 PREMESSA – MISSION, VISION E VALORI GUIDA DI METALCAM S.P.A.

La missione del Gruppo Metalcam è quella di produrre e vendere in modo efficiente pezzi forgiati di alta qualità, nel rispetto dell'ambiente e dei migliori standard di sicurezza, nell'ambito di una partnership di lungo termine con i propri clienti e con i propri fornitori. La volontà di valorizzare le professionalità interne ed il contributo di tutti i propri lavoratori è un principio ispiratore che ha portato all'apertura del capitale sociale ai dipendenti.

## 1.2 FINALITA' DEL CODICE ETICO

METALCAM S.P.A. adotta il presente Codice Etico quale "carta dei diritti e doveri fondamentali" attraverso la quale la Società individua e chiarisce le proprie responsabilità e gli impegni etici verso i propri *stakeholder* interni ed esterni nonché quale parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa della Società (in seguito, "Modello").

Al Codice Etico sono attribuite:

- una funzione di legittimazione: esplicita i doveri e le responsabilità della Società nei confronti degli *stakeholder*;
- una funzione cognitiva: attraverso l'enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- una funzione di incentivo: richiedendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della Società ed il rapporto di fiducia con gli *stakeholder*.

## 1.3 GLI STAKEHOLDER DI METALCAM SPA

I portatori di interesse (*stakeholder*) di METALCAM S.P.A. sono:

- i dipendenti ed i lavoratori parasubordinati
- i clienti
- i fornitori
- la comunità locale
- gli azionisti.

## 1.4 DESTINATARI

Le norme del Codice Etico si applicano - senza eccezione alcuna - ai seguenti soggetti (di seguito, Destinatari):

- Organi Sociali, Dipendenti, Lavoratori parasubordinati

- Professionisti esterni, Partner commerciali, Fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società, ovunque essi operino, nello svolgere attività in nome e/o per conto della Società stessa.

## **1.5 LA RESPONSABILITÀ DI METALCAM S.P.A.**

La Società si impegna a:

- garantire la massima diffusione del Codice Etico presso il personale e presso i terzi che intrattengono rapporti con la Società stessa;
- assicurare l'aggiornamento costante del Codice Etico, in relazione al cambiamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- garantire ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice Etico;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice Etico, valutando i fatti ed assumendo – in caso di accertata violazione – adeguate misure sanzionatorie.

Ogni responsabile di funzione organizzativa aziendale è tenuto a:

- costruire con il proprio operato un esempio per i propri collaboratori;
- orientare il personale dipendente ed i lavoratori parasubordinati all'osservanza del Codice Etico;
- adoperarsi affinché il personale dipendente ed i lavoratori parasubordinati comprendano che il rispetto delle norme del Codice Etico costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro;
- informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico o, in mancanza, l'Amministratore Delegato o l'Organismo di Vigilanza su notizie direttamente acquisite o fornite dal personale dipendente circa possibili casi di violazione delle norme;
- attuare prontamente adeguate norme correttive, quando richiesto dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

A tutto il personale (sia dipendente che parasubordinato) è richiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice Etico e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza. Nel caso in cui esistessero dubbi relativamente a come procedere nella conduzione delle attività, la Società informerà adeguatamente i propri Dipendenti.

Il personale è tenuto a:

- osservare diligentemente le norme del Codice Etico, astenendosi da comportamenti ad esso contrari;
- rivolgersi ai propri responsabili in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice Etico;
- riferire tempestivamente ai propri responsabili qualsiasi notizia appresa in merito a possibili violazioni del Codice Etico e qualsiasi richiesta ricevuta di violare il Codice stesso;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni.

## **1.6 VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DEI TERZI**

Nei confronti dei terzi, tutto il personale della Società, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

## **1.7 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI**

Le norme del Codice Etico costituiscono parte integrante delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi dell'articolo 2104 del C.C. (Diligenza del prestatore di lavoro) e dell'articolo 2105 C.C. (Obbligo di fedeltà) <sup>1</sup>.

I comportamenti contrari ai principi e alle disposizioni indicati nel Codice sono valutati dalla Società sotto il profilo disciplinare, in conformità alla vigente disciplina, con applicazione delle sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

---

<sup>1</sup> Art. 2104 C.C. "Il prestatore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"

Art. 2105 C.C. "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio":

## 2 PRINCIPI GENERALI

### 2.1 ONESTÀ E RISPETTO DELLA LEGGE

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società giustifica e rende accettabile una condotta contrastante con i disposti della Legge.

### 2.2 RESPONSABILITÀ NEGLI AFFARI

Tutte le operazioni, negoziazioni, e in genere i comportamenti posti in essere nella pratica degli affari sono improntati alla massima correttezza, con esclusione di qualsiasi fenomeno di corruzione o favoritismo, alla completezza e alla trasparenza delle informazioni ed alla legittimità.

### 2.3 IMPARZIALITÀ

Nelle relazioni con i propri *stakeholder* la Società evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, stato civile, sessualità, salute, razza o nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali o contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice Etico.

### 2.4 VALORE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rappresentano il patrimonio fondamentale ed insostituibile per il conseguimento degli obiettivi della Società, che quindi tutela e promuove il valore dei propri dipendenti e collaboratori allo scopo di migliorarne e accrescerne capacità e competenze.

### 2.5 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

La Società si impegna a fare in modo che nei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso.

### 2.6 QUALITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI

La Società ha come scopo primario la massima soddisfazione possibile e la tutela dei propri clienti, nel perseguimento di un costante miglioramento dei propri standard qualitativi di prodotto e servizio.

### 2.7 TUTELA AMBIENTALE

L'ambiente è un bene primario da salvaguardare; coerentemente con questa assunzione la Società programma le proprie attività ricercando il migliore equilibrio possibile tra iniziative economiche ed esigenze ambientali, in considerazione dei diritti delle generazioni future.

### 2.8 SALVAGUARDIA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresentano un impegno quotidiano della Società, declinato attraverso investimenti, organizzazione aziendale, formazione continua e controlli mirati. La ricerca di vantaggi per la Società, qualora essi comportino o

possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela della sicurezza e salute sul lavoro, non è mai giustificata.

### **3 CRITERI DI CONDOTTA**

In attuazione dei Principi Generali sopra enunciati, la Società promuove altresì i seguenti Criteri di Condotta, fermo restando che la propria attività deve sempre essere improntata al rispetto della legalità.

#### **3.1 CRITERI DI CONDOTTA VERSO I DIPENDENTI/LAVORATORI PARASUBORDINATI**

Nella selezione e gestione del personale, la Società assicura a tutti le medesime opportunità, garantendo un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna.

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

La Società condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone con le quali si relaziona e si impegna a contrastare qualsiasi comportamento di questa natura, incluso l'utilizzo di lavoro irregolare.

La Società promuove la valorizzazione di tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti/lavoratori parasubordinati.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei dipendenti/lavoratori parasubordinati richiedendo prestazioni di lavoro coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro.

È assicurato il coinvolgimento dei dipendenti/lavoratori parasubordinati nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Come massima declinazione di tale principio di coinvolgimento e partecipazione la Società ha dato la possibilità a tutti i dipendenti di partecipare al capitale sociale, attraverso la partecipazione ad un veicolo societario che coalizza l'intera forza lavoro.

La Società si impegna a promuovere la sicurezza e la salute sul lavoro dei dipendenti avendo come obiettivo il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in tema di sicurezza. La Società si adopera affinché sia diffusa la cultura della sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti/lavoratori parasubordinati.

La privacy dei dipendenti è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. È preclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata del dipendente/collaboratore. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve

le ipotesi previste dalla legge, di comunicare i dati personali senza il preventivo consenso dell'interessato.

### **3.2 CRITERI DI CONDOTTA VERSO I CLIENTI**

L'attenzione verso le esigenze e le aspettative del cliente è massima. Tale attenzione si sostanzia nel continuo monitoraggio delle evoluzioni di mercato e nel perseguimento di standard qualitativi e di servizio sempre crescenti.

La Società ha predisposto un Sistema di Gestione per la Qualità che regola le attività organizzative e tecniche applicate all'interno dell'Azienda in modo sistematico, pianificato, documentato e teso in particolare al conseguimento del miglioramento continuo e alla creazione di un ambiente idoneo per la consapevolezza e il soddisfacimento delle esigenze del cliente.

### **3.3 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI**

La Società ricerca il massimo vantaggio competitivo nei processi di acquisto, comunque sempre in un'ottica di reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione.

La Società concede pari opportunità ad ogni fornitore, anche se in una logica di partnership di lungo termine.

La Società fonda i rapporti con i fornitori sull'integrità e indipendenza degli stessi; la stipula di un contratto con un fornitore deve sempre ispirarsi ad estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza.

### **3.4 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E LE ISTITUZIONI**

La Società lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

La Società non interviene nella sfera dei poteri pubblici o in quella politica per favorire interessi terzi allo scopo di ricevere benefici di varia natura.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono basati su trasparenza e correttezza: la Società non consente in nessun caso di presentare dichiarazioni non veritiere a Organismi pubblici, nazionali o comunitari, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi né alcun altro beneficio.

I rapporti con le Autorità pubbliche di vigilanza, italiane, comunitarie o estere, sono improntati alla massima collaborazione, trasparenza e correttezza.

La Società sta in giudizio nella persona dei suoi legali rappresentanti, che la rappresentano con lealtà e trasparenza, avvalendosi di legali competenti e di specchiata onestà deontologica. In nessun modo l'importanza della causa potrà giustificare l'esercizio diretto



o indiretto di indebite pressioni (in qualsiasi forma esercitate o tentate) volte ad indurre l'Autorità giurisdizionale a favorire la Società nella decisione della vertenza.

### **3.5 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA COMUNITA' LOCALE**

Il Gruppo Metalcam opera con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo della Comunità Locale, attivando con la stessa un dialogo costante in una logica di responsabilità sociale di lungo termine.

### **3.6 CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI**

La Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici.

Qualsiasi rapporto della Società con le organizzazioni sindacali o con i loro rappresentanti deve essere improntato alla legalità e alla massima trasparenza, integrità e imparzialità, al fine di instaurare una corretta dialettica.

### **3.7 CRITERI DI CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE**

La Società, consapevole dell'esigenza di uno sviluppo sostenibile delle attività economiche, intende dare il proprio contributo per una maggior tutela delle risorse naturali ed ambientali.

La Società si impegna a mantenere nel tempo la conformità delle proprie attività e dei propri aspetti ambientali a leggi, regolamenti e prescrizioni regionali, nazionali ed internazionali.

La Società sviluppa e diffonde la cultura della protezione dell'ambiente presso tutto il personale, i collaboratori e i fornitori in maniera da renderli coscienti dell'importanza di gestire tali aspetti come parte integrante delle proprie attività.

## **4 EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI**

### **4.1 APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO**

Una corretta ed efficace applicazione del Codice Etico è possibile soltanto attraverso l'impegno e il concorso dell'intera struttura della Società, che deve rendere ogni singolo comportamento coerente con i principi del Codice stesso e collaborare con l'organismo responsabile del processo di attuazione e controllo, vale a dire il Consiglio di Amministrazione.

### **4.2 SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE**

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del Codice Etico, la Società richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice, all'interno della Società, di effettuare segnalazioni, anche in forma anonima, purchè, in tale caso, veritiere e utili ad identificare comportamenti difforni dal Codice Etico.

I dipendenti possono riferire eventuali violazioni o sospetti di violazione al diretto superiore, oppure, nei casi in cui la segnalazione del dipendente al proprio superiore non sia efficace o opportuna, possono rivolgersi all'Amministratore Delegato, oppure direttamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Per i soggetti esterni alla Società, le segnalazioni devono essere inoltrate direttamente all'Organismo di Vigilanza:

- Organismo di Vigilanza  
c/o Metalcam S.p.A. Via Leonardo da Vinci n° 3  
I-25043 Breno (BS);
- [organismo.vigilanza@metalcam.it](mailto:organismo.vigilanza@metalcam.it)

Con riferimento alla notizia di avvenuta o tentata violazione delle norme contenute nel Codice Etico, METALCAM S.P.A. garantirà che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne.

Costituisce violazione del Codice Etico anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del Codice. Inoltre, va considerata violazione del Codice Etico il comportamento di chi accusi altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

### **4.3 SANZIONI**

La violazione, da parte dei Destinatari, dei principi e delle prescrizioni contenuti nel Codice Etico compromette il rapporto di fiducia tra la Società e chi commette la violazione.

I provvedimenti disciplinari per le violazioni del Codice Etico sono adottati dall'azienda in linea con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali o aziendali. Tali provvedimenti possono comprendere anche l'allontanamento dalla Società degli stessi responsabili.

Nei confronti dei soggetti che non siano legati alla Società da un rapporto di lavoro dipendente, le violazioni del Codice Etico saranno sanzionate con l'applicazione dei rimedi civilistici previsti dall'ordinamento.

La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente e/o si comportino in modo contrario ai principi previsti dal Codice Etico.

#### **4.4 DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO**

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, i quali sono tenuti ad apprenderne a rispettarne i contenuti.

Il Codice Etico è pubblicato con adeguato risalto nel sito internet aziendale. Una copia cartacea viene distribuita a tutti i dipendenti e collaboratori in servizio attuale e futuro.

Gli aggiornamenti e le revisioni del Codice Etico vengono definiti ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, METALCAM S.P.A. predispone un piano di informazione che ne assicuri la completa divulgazione.

## **5 RIFERIMENTI**

- D.Lgs. 8.giugno 2001 n. 231 e aggiornamenti successivi.
- Linee Guida Confindustria per la costruzione del Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001 – edizione 31 marzo 2008.
- T.U. Sicurezza (d.lgs. 81/08).