



CODICE ETICO

APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sommario

PREMESSA.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
FINALITÀ E DESTINATARI	3
1 PRINCIPI GENERALI.....	4
1.1 Legalità.....	4
1.2 Correttezza e Lealtà	4
1.3 Non Discriminazione.....	4
1.4 Valorizzazione delle risorse umane	4
1.5 Riservatezza	4
1.6 Rispetto dell'ambiente e sostenibilità.....	5
1.7 Diligenza	5
2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI	6
2.1 Selezione del personale	6
2.2 Gestione del personale.....	6
2.3 Ambiente di lavoro	6
3 RAPPORTI CON L'ESTERNO.....	7
3.1 Rapporto con clienti e fornitori	7
3.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	7
3.3 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni	7
4 MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO.....	8
4.1 Diffusione e comunicazione	8
4.2 Vigilanza sull'attuazione del Codice Etico e provvedimenti in caso di violazioni....	8
5 WHISTLEBLOWING.....	9

PREMESSA

TUTTO PER L'IMBALLO SPA (C.F. e P.IVA: 01218050357), con sede legale in Guastalla (RE), via A. De Gasperi, 27/29 (di seguito anche denominata per brevità la "Società"), svolge l'attività di commercio di materiali e attrezzature inerenti l'imballaggio, con fornitura di ogni servizio ad essa connesso, quali la manutenzione e la riparazione delle attrezzature vendute.

La Società è consapevole che il proprio prestigio dipenda, oltre che dall'alta qualità del servizio fornito alla clientela, anche dall'attenzione posta alle esigenze della collettività, in ossequio al disposto dell'art. 41 della Costituzione, secondo cui l'iniziativa economica privata *"non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."* I principi che da sempre ispirano l'attività della Società sono stati raccolti e illustrati nel presente Codice Etico, nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone.

Questo Codice Etico rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo della Società nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione è richiesta a tutti coloro che operano nella Società o che con essa collaborano.

FINALITÀ E DESTINATARI

Il presente Codice Etico illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività di TUTTO PER L'IMBALLO SPA, nonché le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività (nei rapporti tra il personale dipendente) sia all'esterno (nei rapporti con i fornitori, i clienti, le istituzioni e tutti i soggetti terzi che interagiscono con la Società).

Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura interna e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso la pubblicazione sul sito internet della Società.

1 PRINCIPI GENERALI

I principi di seguito elencati sono ritenuti fondamentali, talchè la Società si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque e a far sì che gli stessi principi vengano rispettati da tutti i soggetti che intrattengano rapporti con essa.

1.1 Legalità

La Società opera nel rispetto della Legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tal senso: le persone devono tenere un comportamento conforme alla Legge, quali che siano il contesto e le attività svolte. Tale impegno deve valere anche per i fornitori, i clienti, i consulenti e per chiunque abbia rapporti con la Società.

1.2 Correttezza e Lealtà

La Società si impegna a fornire servizi di qualità e a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza e trasparenza, mantenendo rapporti corretti con le istituzioni pubbliche ed amministrative, con la cittadinanza e con le imprese terze. La Società si impegna a realizzare una concorrenza leale, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, nella consapevolezza che una concorrenza virtuosa costituisce un sano incentivo ai processi di innovazione e sviluppo, tutelando altresì gli interessi dei consumatori e della collettività.

1.3 Non Discriminazione

Nei rapporti con i terzi ed in particolare nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, la Società evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori.

1.4 Valorizzazione delle risorse umane

La Società riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per il proprio sviluppo, per cui garantisce un ambiente di lavoro sicuro, tale da agevolare l'assolvimento del lavoro e valorizzare le attitudini professionali di ciascuno. L'ambiente di lavoro, ispirato al rispetto, alla correttezza e alla collaborazione, deve permettere il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone. La Società rifiuta ogni forma di lavoro coatto o svolto da minori in violazione della Legge e non tollera violazioni dei diritti umani.

1.5 Riservatezza

TUTTO PER L'IMBALLO SPA si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali di clienti, collaboratori, dipendenti e di qualsivoglia altro soggetto di cui si trovi a dover raccogliere i dati personali, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia. I dipendenti e collaboratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel

rispetto degli obblighi di riservatezza assunti dalla Società.

1.6. Rispetto dell'ambiente e sostenibilità

La Società si impegna ad agire in conformità della legislazione vigente riguardante la tutela dell'ambiente e considera quale importante principio da perseguire quello della sostenibilità ecologica ed ambientale, promuovendo, anche per il proprio approvvigionamento, il transito a fonti energetiche pulite e rinnovabili.

1.7 Diligenza

Il rapporto tra la Società ed i propri dipendenti è fondato sulla reciproca fiducia: i dipendenti sono, pertanto, tenuti a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.

2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI

2.1 Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale sono effettuati secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze della Società, con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative dei candidati. Il personale assunto riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.

2.2 Gestione del personale

La Società tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a mantenere costanti le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo. Ferma restando la massima disponibilità nei confronti della Società, nessun lavoratore può essere obbligato a eseguire mansioni, prestazioni o favori non dovuti in base al proprio contratto di lavoro ed al proprio ruolo all'interno dell'azienda. La Società si impegna fermamente a contrastare episodi di *mobbing*, *stalking*, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona. I rapporti tra dipendenti devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone.

2.3 Ambiente di lavoro

La Società si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori. La Società tutela la sicurezza e la salute dei propri lavoratori occupandosi della loro formazione in materia e garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria.

3 RAPPORTI CON L'ESTERNO

3.1 Rapporto con clienti e fornitori

I dipendenti e collaboratori si rapportano con i terzi con cortesia, competenza e professionalità, nella convinzione che dalla loro condotta dipende la tutela dell'immagine e della reputazione dell'azienda e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare, i dipendenti e collaboratori devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati. Inoltre, sono tenuti ad impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità ai clienti, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela. Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza. La scelta dei fornitori viene effettuata in base a criteri oggettivi di economicità, opportunità ed efficienza. È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli della Società. In generale, è vietato ai dipendenti perseguire interessi personali che possano interferire con l'obbligo di agire nell'interesse dell'azienda. Eventuali situazioni di conflitto di interessi devono essere prontamente dichiarate e gestite in modo appropriato.

3.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

La Società non favorisce né discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale. La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo indebito sotto qualsiasi forma a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti.

3.3 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti *standard* morali e professionali. Il personale della Società deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa risultare lesivo nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale. Il personale della Società si atterrà a massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per la Società.

4 MECCANISMI APPLICATIVI DEL CODICE ETICO

4.1 Diffusione e comunicazione

La Società si impegna a diffondere il Codice Etico, utilizzando tutti i mezzi di comunicazione e le opportunità a disposizione, come, ad esempio, il sito internet aziendale, comunicazioni specifiche, anche informatiche, le riunioni di informazione e la formazione del personale.

4.2 Vigilanza sull'attuazione del Codice Etico e provvedimenti in caso di violazioni.

La Società sanziona le violazioni del presente documento, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di rapporti di lavoro e di collaborazione.

In particolare, l'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della società, ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e regolamentari applicabili. L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico può costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalle normative vigenti, dal Contratto individuale di lavoro, dal CCNL Commercio, dal Regolamento Aziendale e saranno proporzionate alla gravità dei fatti. L'accertamento delle infrazioni, l'avvio e la gestione dei procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate. Il rispetto dei principi del presente Codice Etico forma inoltre parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte da tutti coloro che intrattengono rapporti di affari con le Società. In conseguenza, la violazione delle disposizioni del presente Codice può costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto e all'ulteriore risarcimento dei danni derivati.

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del Codice Etico spetta ai dirigenti ed al personale con funzioni direttive all'interno della Società, nonché ai membri del Consiglio di Amministrazione.

5 WHISTLEBLOWING

La Società si è adeguata alla vigente normativa in materia di Whistleblowing (D.Lgs 24/2023, che ha recepito la Direttiva UE 2019/1937).

Il Whistleblowing è uno strumento giuridico finalizzato alla tutela delle persone che segnalano illeciti (intesi come violazioni di norme di legge o condotte comunque lesive di un pubblico interesse), verificatisi all'interno della struttura e/o con riguardo all'attività aziendale, dei quali dette persone <denominati segnalatori o whistleblowers> siano venute a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Tutte le informazioni relative alle procedure attivate dalla Società per la gestione delle segnalazioni e al soggetto incaricato di tale gestione stessa sono reperibili al presente indirizzo:

<https://tuttoimballo.it/whistleblowing>

La normativa dedicata al Whistleblowing tutela la buona fede del segnalante al momento della segnalazione.

La norma prevede che la persona segnalante beneficerà delle tutele previste dalla legge solo se, al momento della segnalazione, aveva fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate, fossero vere.

In particolare per quanto concerne la Protezione dalle ritorsioni si precisa che:

È vietata ogni forma di ritorsione anche solo tentata o minacciata. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare o denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

In via generale per ritorsione si intende: «qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto».

Per ritorsioni in via specifica possono intendersi:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Gli enti e le persone possono comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritengono di avere subito.

L'Anac pubblica le modalità di denuncia sul proprio sito internet istituzionale.

Le misure di tutela si applicano anche:

- al facilitatore (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve rimanere riservata);
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- agli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Si precisa comunque che:

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede; sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni che si dovessero rivelare volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.
- nei confronti di quei soggetti che all'interno dell'Azienda hanno violato i principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero hanno ostacolato o tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato in applicazione del principio di proporzionalità, nonché del criterio di correlazione tra infrazione e sanzione e, comunque, nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente. Al fine di garantire imparzialità ed evitare conflitti di interesse, le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da soggetti diversi da chi ha condotto le attività di accertamento della Segnalazione.

✓ **Si ricorda inoltre che il D.Lgs. 24/2023 all'art. 16 comma 3° prevede la perdita di tutele della persona segnalante.**

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.