

1. SCOPO

Il codice etico **Metalgalvano S.r.l.** è redatto dal Comitato di Direzione, approvato dal Presidente del Consiglio d'Amministrazione, e definisce i comportamenti che le parti interessate, ed in particolare le persone a tutti livelli, devono osservare.

La responsabilità di applicazione del Codice Etico è affidata al Comitato di Direzione.

L'adozione di questo Codice completa ed arricchisce le norme contenute nelle Procedure del Sistema di Gestione per la Qualità.

2. DESTINATARI

Il presente Codice Etico è diretto a tutti coloro che, dipendenti o collaboratori, instaurino con l'Azienda rapporti o relazioni, dirette, in maniera stabile o temporanea o comunque operino per perseguire gli obiettivi aziendali. Essi verranno di seguito indicati con il termine "persone".

Le persone che violano i principi e le regole contenuti in questo Codice, ledono il rapporto di fiducia instaurato con Metalgalvano.

Tutte le "persone" sono tenute a conoscere il Codice Etico, a contribuire alla sua attuazione, al suo miglioramento ed alla sua diffusione. L'Azienda si impegna a distribuire a tutti i dipendenti e collaboratori copia del presente Codice e a diffonderne contenuti e obiettivi.

3. I VALORI

Metalgalvano:

- vuole costruire fiducia e correttezza;
- non accetta compromessi sull'integrità;
- si cura dei Clienti e delle proprie persone;
- segue il cambiamento per raggiungere risultati.

4. NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO

4.1 Metalgalvano si impegna per assicurare:

L' IMPARZIALITÀ: vuole offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti e collaboratori sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza discriminazioni basate su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, età, condizioni fisiche e sociali;

L' AMBIENTE DI LAVORO: garantisce che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non venga dato luogo a molestie sessuali né adottati comportamenti o iniziative che creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o di gruppi di lavoratori, che interferiscano negativamente con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui o che ostacolino le altrui prospettive di lavoro e/o carriera, per meri motivi di competitività personale;

LA SALUTE E LA SICUREZZA: promuove e protegge la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori.

4.2 Le “persone” si impegnano per garantire:

LA RESPONSABILITÀ: fornendo la collaborazione ed attività, coerentemente con i compiti, gli obiettivi e le responsabilità assegnate;

IL CLIMA AZIENDALE: contribuendo alla creazione di un clima professionale in cui tutte le persone si sentano coinvolte positivamente nel raggiungimento degli obiettivi aziendali;

L'ONESTÀ: utilizzando i beni e le risorse aziendali in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità ed il rispetto delle alle disposizioni per l'utilizzo del sistema informatico, di Internet e della posta elettronica;

LA RISERVATEZZA: garantendo la massima cautela e cura nell'utilizzo di informazioni non di pubblico dominio derivanti dallo svolgimento delle proprie mansioni;

IL CONFLITTO DI INTERESSI: evitando tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra attività economiche personali e mansioni ricoperte in Azienda o interessi dell'Azienda stessa;

GLI OMAGGI: accettando od offrendo in maniera diretta o indiretta atti di cortesia commerciale, quali omaggi, pagamenti e benefici, solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire vantaggi per sé o per l'Azienda in modo improprio;

LA SALUTE E LA SICUREZZA: partecipando attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

5. ANTICORRUZIONE

Particolare importanza assume la politica etica di escalation (politica “whistle-blowing”) per assicurare le informazioni nei casi in cui una persona individui un'attività in cui chi, durante l'attività lavorativa all'interno dell'azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti o la stessa reputazione dell'impresa, decide di fare una segnalazione.

Metalgalvano incoraggia le “persone” a segnalare le irregolarità: tutte le segnalazioni sia firmate che anonime saranno gestite in maniera riservata.

Le procedure per segnalare un'irregolarità sono implementate e verranno applicata in modo adeguato a garantire che tutti i dati trattati rimarranno riservati.

Per le segnalazioni anonime non si deve fare alcuno sforzo per ricavare l'identità della persona.

Immediatamente dopo la segnalazione di un'irregolarità viene avviata un'inchiesta a cura del Program Manager con coordinamento del Comitato di Direzione.

Il risultato del trattamento della segnalazione, verrà portato a conoscenza delle persone mediante la Bachecca della Qualità, garantendo l'anonimato del segnalante, se richiesto.

6. STRUMENTI DI ATTUAZIONE

La responsabilità di applicazione del Codice Etico è affidata al Comitato di Direzione.

I compiti del Comitato di Direzione sono i seguenti:

- assicurare la massima diffusione del Codice Etico nei confronti di tutte le "persone";
- informare la Direzione sullo stato di attuazione del Codice almeno una volta all'anno;
- vigilare che il Codice Etico ed i comportamenti delle "persone" siano coerenti e quindi accertare ogni notizia di violazione, coinvolgendo le funzioni interessate nei provvedimenti del caso;
- verificare l'adeguatezza del Codice e delle regole con esso introdotte alla prevenzione dei comportamenti non voluti dall'Azienda;
- aggiornare il Codice per mantenerlo sempre adeguato alla realtà dell'Azienda.