

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 1 di 16

CODICE ETICO

INTRODUZIONE

Premessa

Il presente documento, che ha l'ambizione di essere la carta d'identità dell'etica d'impresa, nasce sulla scorta della crescente attenzione ai principi della corporate Governance e della responsabilità sociale delle imprese, in virtù della quale si genera la necessità di divulgare in un unico testo i valori che dovranno essere considerati fondamentali all'interno di FEPA S.p.A.

Il codice etico, definito ed approvato dal Consiglio di Amministrazione, esprime in termini sistematici ed espone in un unico documento i principi etici fondamentali che l'azienda riconosce, accetta e condivide a guida della condotta imprenditoriale di coloro che operano nell'ambito della Società, adottando principi di legittimità, trasparenza e verificabilità.

Il codice costituisce pertanto un insieme di principi la cui osservanza da parte di tutti coloro a cui è indirizzato è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di FEPA.

Nell'attuare la propria attività, FEPA agisce in ottemperanza dei principi di libertà, dignità della persona umana e rispetto delle diversità.

FEPA ripudia ogni discriminazione basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

A tal fine FEPA favorisce un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione, permette il coinvolgimento e la responsabilizzazione di dipendenti e collaboratori, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

Il presente Codice Etico, pertanto, è stato predisposto con l'obiettivo di definire con chiarezza l'insieme dei valori che FEPA accetta e condivide.

Cos'è l' "ETICA"

L' "Etica" esprime l'insieme di norme di condotta - sia pubblica che privata - seguite da una persona o da un gruppo di persone. È una parola usata in molti contesti e indica una riflessione su regole e principi da seguire nella vita pratica. Il raggio d'azione dell'etica, quindi, pur rinviando ad un universo astratto (fatto di principi e valori), è tutt'altro che teorico: riguarda il quotidiano e si traduce in norme di comportamento. Quando la riflessione sull'etica si sposta dall'agire individuale ad un più ampio ambito organizzativo e d'impresa, il concetto di responsabilità e consapevolezza individuale si lega inevitabilmente a quello di Responsabilità Sociale d'Impresa, che si configura come la capacità di integrare le proprie attività economiche con il rispetto e la tutela di tutte le parti con cui si relaziona.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 2 di 16

Cos'è il Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta l'enunciazione dell'insieme dei valori, dei principi, delle linee di comportamento cui devono ispirarsi, nella propria attività lavorativa, i dipendenti ed i consulenti della società. L'introduzione dell'etica nei processi aziendali è senz'altro un fattore chiave per lo sviluppo della qualità e della competitività aziendale in quanto tende a catalizzare la crescita in regime di equilibrio. Nel Codice si deve tener conto che l'etica deve coinvolgere i comportamenti tanto collettivi quanto individuali, che l'applicazione dei principi enunciati deve riguardare sia il rispetto delle leggi sia il rispetto dei valori morali.

L'obiettivo del Codice Etico è quello di favorire indirizzi univoci di comportamento e di consolidare la moralizzazione e l'efficienza dell'azienda nei rapporti interni ed esterni (clienti, fornitori, istituzioni), consolidando così una positiva reputazione aziendale con conseguenti benefici, anche di carattere economico. Il Codice Etico, inoltre, fissa standard di riferimento e norme di condotta che devono caratterizzare i processi decisionali dell'azienda ed orientare i comportamenti della stessa. Il Codice costituisce quindi un aiuto per tutti i dipendenti e tutte le parti interessate a comportarsi secondo corretti principi etici.

Riferimenti normativi

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto il concetto di responsabilità amministrativa delle imprese per reati commessi da amministratori, manager o dipendenti, collegando ad esse pesanti sanzioni pecuniarie o interdittive. Tale disposizione prevede infatti l'attribuzione di alcuni tipi di reati commessi "nell'interesse o a vantaggio dell'ente" non più solo alle persone fisiche che hanno commesso l'illecito, ma anche e soprattutto alle persone giuridiche quali ad esempio le società per cui lavorano.

I destinatari di tale decreto sono gli enti dotati e non di personalità giuridica quali, ad esempio, SpA, Srl, Sapa, Snc, Sas, associazioni, cooperative, fondazioni, enti economici sia privati che pubblici e più in generale tutte le imprese organizzate in forma societaria.

I reati previsti dal Decreto nel tempo sono stati oggetto di successive integrazioni; nel periodo di stesura del presente documento comprendono:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati.
- Delitti di criminalità organizzata.
- Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione.
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.
- Delitti contro l'industria e il commercio.
- Reati societari.
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 3 di 16

- Delitti contro la personalità individuale.
- Abusi di mercato.
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita).
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
- Reati ambientali.
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.
- Razzismo e xenofobia.
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.
- Reati tributari.
- Reati di contrabbando.
- Delitti contro il patrimonio culturale.
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.
- Delitti tentati.

Destinatari

L'osservanza del codice etico è richiesta a: Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, Alta Direzione, dipendenti e coloro che operano, stabilmente o temporaneamente, per conto della Società inclusi consulenti, fornitori, partner commerciali o comunque tutti i soggetti legati da un rapporto di collaborazione con FEPA.

PRINCIPI

Il vertice aziendale ed i vari responsabili devono costituire un modello di riferimento per tutti i dipendenti mantenendo, nell'esercizio delle proprie funzioni, una condotta ineccepibile e promuovendo lo spirito di collaborazione, di fiducia, di rispetto reciproco e di collaborazione al fine di migliorare il clima aziendale, i rapporti tra i colleghi e il prestigio della Società.

È vietato assumere, nell'espletamento dei propri compiti, decisioni contrarie o in conflitto con gli interessi dell'azienda o, comunque, non compatibili con l'osservanza dei doveri di ufficio.

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali devono essere interpretati nel modo migliore bisogni dei clienti e dei partner commerciali nonché le aspettative dei soci.

Ogni attività aziendale deve essere svolta con la massima diligenza, onestà, integrità morale e rigore professionale. Devono essere osservate le normative italiane, comunitarie e di tutti i Paesi con cui si opera e devono altresì essere rispettate le procedure aziendali e i valori del Codice Etico.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 4 di 16

I VALORI

Lo sviluppo dello spirito di appartenenza alla Società ed il miglioramento dell'immagine aziendale rappresentano obiettivi comuni che devono indirizzare costantemente i comportamenti di ciascuno.

Tutte le operazioni, le azioni, le transazioni e, in genere, tutti i comportamenti tenuti dagli organi sociali, dal personale, dai collaboratori esterni nell'esercizio delle funzioni di propria competenza, devono essere ispirati ai valori di lealtà, imparzialità, integrità, correttezza, efficienza e trasparenza nonché al rispetto ed all'uso oculato dei beni e delle risorse aziendali nel rispetto della dignità e della diversità delle risorse umane.

Il personale deve collaborare con i colleghi, evitando comportamenti considerati offensivi o, comunque, caratterizzati da conflittualità.

Nelle relazioni con l'esterno il dipendente deve comportarsi in modo tale da ispirare fiducia e competenza nei soggetti che entrano in contatto con la società, mostrando cortesia e disponibilità e trattando le questioni che gli vengono sottoposte in maniera corretta, trasparente, efficiente e sollecita.

MODALITÀ DI ATTUAZIONE E DI CONTROLLO

FEPA ha nominato un Organismo di Vigilanza (OdV), Organismo collegiale dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo istituito dal Consiglio di amministrazione a cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e controllo aziendale ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e s.m.i. nonché sull'effettività dell'osservanza e applicazione del Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello Aziendale di FEPA.

Al OdV sono attribuite i seguenti poteri e compiti:

- Vigilare sull'osservanza ed effettività del modello organizzativo, ossia verifica della coerenza tra le regole del modello e i comportamenti concretamente posti in essere nel contesto aziendale.
- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia del Modello Organizzativo ossia verifica della capacità delle regole ivi contenute di prevenire i comportamenti illeciti che si intendono evitare.
- Verificare il mantenimento nel tempo dell'effettività e adeguatezza del modello organizzativo.
- Promuovere la conoscenza, la comprensione e la diffusione del Modello Organizzativo all'interno di FEPA fornendo istruzioni, chiarimenti e incentivando e verificando l'attività di specifici corsi di formazione/informazione.
- Suggerire Aggiornamenti al Modello Organizzativo per adeguarlo alla legge applicabile, alle variazioni organizzative interne e alle variazioni delle attività svolte.
- Vigilare sul rispetto e l'applicazione del Modello Organizzativo suggerendo gli eventuali provvedimenti sanzionatori ai sensi della legge applicabile ed in accordo con i contratti di lavoro.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 5 di 16

- Identificare e monitorare adeguatamente i rischi specificati nel D. Lgs.231 rispetto ai processi aziendali, richiedendo l'aggiornamento della rilevazione e mappatura dei rischi stessi.
- Pianificare e realizzare visite periodiche presso FEPA finalizzate a valutare la corretta applicazione del Modello Organizzativo; sviluppare inoltre verifiche straordinarie o indagini mirate nel caso si manifestino delle disfunzioni del Modello, si verifichino reati o vengano disattese le procedure di prevenzione.
- Collaborare nella definizione dei codici di comportamento applicabili in FEPA.
- Accedere a tutte le attività svolte da FEPA in relazione all'applicazione del Modello Organizzativo nonché alla documentazione correlata.
- Accedere a tutte le eventuali attività svolte da terzi per FEPA che possono avere rilevanza dal punto di vista dei reati.
- Riferire al CdA in modo tempestivo qualsiasi violazione del Modello ritenuta significativa.
- Collaborare all'analisi delle segnalazioni interne inerenti violazioni o tentate violazioni delle tematiche ricomprese dal Modello Organizzativo.

Amministratori, Sindaci, Personale Apicale, personale interno o terzi devono prontamente segnalare in merito ad atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione dei principi del Codice Etico Aziendale e del Modello organizzativo direttamente all'OdV;

In riferimento alla gestione delle segnalazioni sulle tematiche etiche e sociali, FEPA ha definito una specifica procedura PQ28 Procedura di segnalazione delle condotte illecite – Whistleblowing Policy disponibile sul sito internet aziendale e nell'intranet di gestione documenti dell'organizzazione che prevede la possibilità di presentare in forma anonima, confidenziale o sottoscritta (a discrezione della parte interessata) le segnalazioni interne stesse mediante una piattaforma online dedicata, con l'obiettivo di intercettare per tempo comportamenti difforni, al fine di porvi rimedio e correzione e coinvolgere tutti gli Stakeholders in un'attività di contrasto della non compliance, attraverso una partecipazione attiva e responsabile (procedura che prevede la possibilità di comunicazione in modalità informatica di illeciti o irregolarità e comunicazioni di misure ritorsive, ai sensi dell'art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001, c.d. Whistleblowing e del D.Lgs. n. 24/2023).

Il Gestore esterno della piattaforma Whistleblowing in accordo alle modalità di gestione della segnalazione garantisce riservatezza ed anonimato (fatti salvi gli obblighi di legge); l'organizzazione si impegna a contrastare e non porre in essere eventuali ritorsioni verso i segnalanti.

La verifica dello stato di adeguatezza del Codice Etico rispetto alla sensibilità della Società, la sua attuazione e la sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione e del management aziendale, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 6 di 16

RAPPORTI CON L'ESTERNO

Rapporti con le istituzioni

I rapporti di FEPA nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali ("Istituzioni"), nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale ("Pubblici Funzionari") devono essere intrattenuti nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà.

Nei rapporti con pubblici funzionari il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

Non sono inoltre consentiti omaggi o atti di cortesia e di ospitalità verso pubblici ufficiali pubblici dipendenti, a meno che non siano di modico o scarso valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti né da potere essere interpretati come atti ad acquisire vantaggi illeciti o indebiti e/o in modo improprio.

Analogamente, nei rapporti con pubblici funzionari, con i quali venga in contatto per motivi di lavoro, il dipendente non può accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

Rapporti con i fornitori

La negoziazione con i potenziali fornitori deve essere improntata alla buona fede ed alla trasparenza, avendo cura di evitare trattative ingiustificatamente parziali.

Poiché FEPA ha quale scopo primario la soddisfazione dei propri clienti potranno essere sviluppate partnership con i fornitori che sapranno soddisfare meglio di altri le esigenze dei clienti.

A tal proposito sarà onere dei dipendenti che selezionano e gestiscono i fornitori accertare tutti gli elementi utili al fine di qualificare il fornitore sotto il profilo della sua idoneità tecnica e professionale, e ciò anche ai sensi di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di privativa industriale ed intellettuale nonché in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro ed integrità nei posti di lavoro. È doveroso richiedere informazioni quali, a solo titolo esemplificativo, l'organizzazione aziendale, il personale utilizzato, la loro piena aderenza alle norme vigenti e le precedenti esperienze con altre aziende del settore. È altresì importante mantenere il controllo del mantenimento dei requisiti per tutta la durata del rapporto di fornitura (es. verifica dell'identità e regolarità del personale utilizzato nelle attività di appalto, regolarità assuntive etc.).

Ogni offerta deve essere valutata in maniera accurata; la scelta dei fornitori, così come la formulazione delle condizioni di acquisto, deve essere imparziale, equa e deve basarsi esclusivamente su parametri tecnici (qualità del bene e/o del servizio, garanzia di assistenza, affidabilità), economici (prezzo – valore del bene e/o del servizio) e deve essere uniformata alle politiche ed alle procedure aziendali.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 7 di 16

L'acquisto di beni deve essere seguito in modo onesto e trasparente per assicurare la migliore qualità ed il miglior prezzo in un processo competitivo, piuttosto che assegnare i contratti sulla base delle preferenze personali. Quando possibile, gli ordini di una certa rilevanza dovrebbero essere verificati e assegnati mediante gara organizzata tra due diversi fornitori.

Nei rapporti con i fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

FEPA S.p.A. richiede ai propri fornitori, appaltatori e partner commerciali di operare in coerenza con i principi del presente Codice Etico e con quanto previsto dal Codice di Condotta dei Fornitori, che costituisce parte integrante del sistema di governance aziendale.

Rapporti con i clienti

I rapporti con i clienti sono improntati da un lato a diligenza, correttezza e trasparenza dei comportamenti per consolidare sempre di più il rapporto di fiducia tra FEPA e i clienti, dall'altro sono caratterizzati da riservatezza, professionalità e qualità dei servizi a tutela dell'interesse del cliente

L'attività di FEPA è focalizzata alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

La Politica della Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza è coerente con questo obiettivo.

Somme di denaro illegali e tangenti sono assolutamente proibite da FEPA in qualunque circostanza. Non è mai consentito ricevere o dare denaro, indipendentemente dall'importo.

Regali e oggetti promozionali possono essere dati a clienti se non eccedono i normali rapporti di cortesia e comunque devono essere di modico valore, sempre nel rispetto delle leggi; ciò non deve essere interpretato come una ricerca di favori.

Rapporti con i consulenti

Nei casi in cui si ricorra all'attività di consulenti dovrà essere preventivamente determinata la natura delle prestazioni da richiedere a questi ultimi.

Dovrà essere scelto il consulente che, per la propria preparazione professionale, sia in grado di adempiere nel modo migliore alle prestazioni richieste.

Lo svolgimento delle prestazioni da parte del consulente deve avvenire in maniera trasparente in modo tale da consentire alla Società la verifica delle prestazioni effettivamente eseguite ed i consigli dovranno essere sempre dati nel rispetto degli obiettivi e delle politiche aziendali, delle leggi e del presente Codice Etico.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 8 di 16

Il pagamento delle prestazioni dovrà avvenire sulla base di una dettagliata esposizione delle attività svolte e la remunerazione dovrà essere commisurata a quella normalmente praticata per prestazioni di analogo contenuto e qualità.

Contributi politici, donazioni e patrocini

FEPA S.p.A. adotta una politica di supervisione formale in materia di contributi politici, donazioni benefiche e patrocini, ispirata ai principi di correttezza, trasparenza e tracciabilità.

L'Azienda non effettua contributi, diretti o indiretti, a partiti politici, movimenti, candidati o organizzazioni politiche, salvo quanto espressamente consentito dalla normativa vigente e previa autorizzazione formale degli organi competenti, nel rispetto delle procedure aziendali applicabili.

Eventuali donazioni o patrocini sono effettuati in modo trasparente, tracciabile e coerente con i valori aziendali, e sono soggetti ad adeguati controlli interni. I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con soggetti istituzionali sono gestiti nel rispetto di quanto previsto dallo specifico protocollo speciale Rapporti con le Istituzioni.

Qualora le iniziative comportino l'accesso a contributi, agevolazioni o finanziamenti concessi o erogati dallo Stato, da Enti pubblici o dall'Unione Europea, FEPA S.p.A. opera in conformità a quanto previsto dallo specifico protocollo speciale organizzativo, assicurando la veridicità delle informazioni fornite e il corretto utilizzo delle risorse.

Inoltre, FEPA S.p.A. assicura la corretta tracciabilità e, ove applicabile, la divulgazione pubblica delle informazioni relative a contributi finanziari o in natura a organizzazioni politiche, enti benefici, associazioni e gruppi di rappresentanza, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti."

RAPPORTI CON IL PERSONALE

Rapporti con il personale

Le risorse umane costituiscono un elemento indispensabile per lo sviluppo e per il successo della Società.

La professionalità e l'impegno dei dipendenti rappresentano valori determinanti per il conseguimento degli obiettivi della Società medesima che, pertanto, premia le capacità ed i risultati conseguiti da ciascun dipendente.

FEPA, pertanto, si impegna a sviluppare, anche attraverso una costante e specifica attività di formazione, le capacità e le competenze di ciascun dipendente per consentirgli di realizzare al meglio le proprie potenzialità.

Le funzioni competenti dovranno, quindi, selezionare, assumere, retribuire e gestire il personale in base a criteri di merito, di professionalità, di disponibilità lavorativa, di competenza e senza alcuna discriminazione basata sul sesso, sulla razza, sulla lingua, sulla religione, sulle opinioni politiche, sulle condizioni personali e sociali, nel rispetto delle leggi e dei contratti di lavoro.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 9 di 16

L'assunzione di persone legate ai dipendenti da vincoli di parentela, fino al secondo grado, e da vincoli coniugali costituisce un'eccezione e, pertanto, deve essere preventivamente autorizzata dall'Amministratore Delegato: anche in questo caso devono comunque essere rispettati i suddetti principi.

I responsabili si impegnano a creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo sia trattato come collega e come membro di un team favorendo il rispetto reciproco.

Tutti devono sentirsi responsabili della salvaguardia dei beni aziendali (siano essi materiali o immateriali) e del loro corretto utilizzo.

È fatto divieto di utilizzare in modo improprio o danneggiare i beni e le risorse dell'Azienda e di consentire ad altri di farlo.

FEPA si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei consulenti e dei propri clienti.

A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

Tutela della persona

L'impresa si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile e a prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno.

Tutti i dipendenti di qualsiasi livello e mansione debbono prodigarsi per evitare qualsiasi diverbio litigioso, devono evitare l'uso di modi scortesi con colleghi e clienti e di linguaggio offensivo del credo e della morale altrui e in generale, devono evitare atteggiamenti e parole lesive della personalità. La società non tollera, come principio, tali atteggiamenti.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto al proprio responsabile, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e al settore qualità ambiente e sicurezza che procederanno ad accertare l'effettiva violazione.

Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

Selezione del personale

Fermi restando gli obblighi derivanti dalle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dall'impresa, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Nella selezione delle figure professionali non devono essere applicati criteri discriminatori inerenti sesso, origine geografica, orientamento religioso o sessuale o altra aspetto che possa costituire o fomentare elemento di discriminazione.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 10 di 16

Assunzione

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti. Per tutta la durata del rapporto lavorativo devono essere mantenuta il rispetto a leggi regolamenti vigenti ed applicabili ed i requisiti alla base della regolarità assuntiva.

Doveri del personale

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal presente Codice e deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

Ulteriori doveri, scritture contabili e registrazioni

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.

Tutte le azioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia al proprio responsabile o all'Organismo di vigilanza.

Conflitto di interessi

Al fine di mantenere il più alto livello di integrità nella conduzione degli affari d'azienda, ogni dipendente è tenuto ad evitare ogni attività o situazione di interesse personale che costituisca o possa costituire un conflitto fra gli interessi individuali e quelli della Società.

I dipendenti devono considerare gli interessi aziendali una priorità assoluta e devono evitare qualsiasi azione che possa comportare uno svantaggio o danno per la Società.

Ad esempio: i dipendenti dovranno astenersi dal trarre vantaggio dalla propria posizione al fine di favorire affari o persone esterne alla Società o per favorire sé stessi, a detrimento della Società.

Ogni situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale, deve essere preventivamente comunicata al responsabile che, secondo le modalità previste, informerà l'Organismo di Vigilanza.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 11 di 16

Beni aziendali

Ogni lavoratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali da utilizzi impropri o non corretti.

Conformemente alla normativa in vigore, i lavoratori hanno la responsabilità di proteggere il patrimonio aziendale e ogni altra proprietà, materiale o immateriale, da utilizzi non autorizzati, danni o perdite derivanti da imperizia, negligenza o dolo.

I principi di disciplina, dignità e moralità devono ispirare il comportamento dei dipendenti nell'esplorazione dell'attività di lavoro.

Ciascuno è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni affidatigli per espletare i propri compiti.

Non è consentito:

- ottenere, utilizzare o dirottare i beni aziendali per utilizzo o vantaggio personale;
- modificare o distruggere materialmente i beni aziendali senza adeguata autorizzazione;
- rimuovere i beni aziendali o utilizzare i servizi aziendali senza preventiva autorizzazione.

Qualsiasi sospetto di frode o furto da parte di dipendenti o terzi deve essere riferito.

L'utilizzo delle autovetture aziendali e di tutti i beni ed i servizi di cui i dipendenti abbiano ottenuto la disponibilità in ragione delle funzioni loro affidate dall'azienda è rigorosamente limitato alle necessità aziendali.

L'uso personale è possibile esclusivamente nei casi, nei modi e nei limiti in cui sia stato autorizzato e pattuito.

Uso dei sistemi informatici

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro a meno di quanto autorizzato o per inviare messaggi offensivi o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

Nell'ambito dell'infrastruttura informatica, i lavoratori possono utilizzare i servizi (posta elettronica, internet, ecc.) nel rispetto delle prescrizioni della policy aziendale. Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

Regali, omaggi e altre utilità

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 12 di 16

Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare quest'ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa. Non possono essere attribuiti vantaggi illeciti a clienti o fornitori pubblici e privati.

I regali e vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati per consentire una adeguata valutazione da parte del responsabile di funzione, il quale, secondo le modalità previste, provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza di FEPA.

Tutela della riservatezza

FEPA garantisce la tutela dei dati personali di ogni suo collaboratore. Nel caso in cui quest'ultimo dovesse dare informazioni di tipo personale, l'azienda si impegna a trattare le stesse nel rispetto delle normative di riferimento.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avvengono all'interno di specifiche procedure volte a garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza e il pieno rispetto delle norme a tutela della privacy.

Riservatezza e gestione delle informazioni

Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alle leggi, ai regolamenti e alle circostanze.

Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy; egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli.

Obblighi di informazione

Ogni dipendente è tenuto a segnalare eventuali fatti, comportamenti rilevati e/o istruzioni ricevute in contrasto con la legge, con i contratti di lavoro, con la normativa aziendale e con il Codice Etico.

La segnalazione deve essere fatta tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e al settore Qualità, Ambiente e Sicurezza che procederanno ad accertare l'effettiva violazione.

6 Obblighi dei collaboratori

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti, agenti e mandatari dell'azienda.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 13 di 16

PARTECIPAZIONE ALLE GARE E RAPPORTI CON I COMMITTENTI

Partecipazione a procedure di confronto concorrenziale

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, l'impresa valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente le eventuali anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere l'impresa nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

Correttezza nelle trattative commerciali

Nei rapporti con la committenza l'impresa assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

TUTELA DELL'AMBIENTE

FEPA dedica la massima attenzione, oltre agli aspetti di sicurezza e di qualità, agli aspetti ambientali correlati alla propria attività. La società si prefigge di conseguire uno sviluppo sostenibile e l'armonia tra ecologia e attività aziendale, per contribuire al benessere di tutti.

FEPA è innanzitutto impegnata ad assicurare la conformità alle leggi vigenti ed a garantire il miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali, condizione indispensabile perché si possa parlare di "sviluppo sostenibile". A tal fine vengono stabiliti e mantenuti attivi specifici programmi ambientali, sia per la riduzione degli impatti ambientali sia per un utilizzo ottimale delle risorse, relativi agli aspetti ritenuti più significativi quali, ad esempio, la gestione delle acque, dell'energia, dei rifiuti, delle materie prime. Il programma mira a conseguire risultati innovativi, ponendo la salvaguardia dell'ambiente come massima priorità. FEPA persegue questo obiettivo attraverso lo sviluppo di prodotti e processi di produzione che minimizzino l'impatto sull'ambiente e contribuiscano alla sua conservazione su scala globale.

In particolare, gli impegni assunti da FEPA in ottica ambientale riguardano i seguenti aspetti:

- Adottare un approccio strutturato di analisi del contesto al fine di individuare le parti interessate rilevanti e i fattori interni ed esterni che influenzano le prestazioni ambientali dell'Azienda.
- Apportare un contributo utile alla società attraverso lo sviluppo di tecnologie e prodotti orientati alla conservazione delle risorse e alla riduzione degli impatti ambientali.
- Adottare e migliorare continuamente metodi di produzione finalizzati alla riduzione degli impatti ambientali, con particolare attenzione all'efficienza energetica, all'uso responsabile delle materie prime, alla riduzione delle sostanze pericolose e alla prevenzione della produzione di rifiuti industriali.
- Individuare, valutare, monitorare e controllare gli aspetti ambientali significativi, integrando la gestione dei rischi e delle opportunità ambientali nei processi decisionali e operativi.
- Prevenire e mitigare i rischi ambientali attraverso sistemi di monitoraggio e controllo, un'adeguata organizzazione della risposta agli eventi e una formazione continua del personale.
- Adottare, a livello strategico e ove tecnicamente ed economicamente sostenibile, una prospettiva di ciclo di vita del prodotto e dei processi.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 14 di 16

- Operare in sinergia con enti locali, partner industriali nazionali ed internazionali, fornitori e altri stakeholder rilevanti per la definizione e l'attuazione di strategie ambientali condivise.
- Promuovere all'interno dell'organizzazione una cultura della responsabilità ambientale, attraverso attività di informazione, formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento attivo delle persone.

Inoltre, FEPA S.p.A. riconosce la tutela delle foreste e degli ecosistemi come parte integrante della propria responsabilità etica e di sostenibilità.

L'Azienda si impegna a operare in coerenza con i principi di zero deforestazione, nel rispetto delle normative europee e nazionali applicabili, inclusi i regolamenti in materia di deforestazione, e dei diritti umani lungo la catena di fornitura.

FEPA S.p.A. promuove una responsabilità condivisa lungo la supply chain, richiedendo ai fornitori comportamenti coerenti con tali principi.

L'impegno ambientale di FEPA coinvolge non solo tutti gli addetti impegnati nei nostri stabilimenti, ma anche gli appaltatori che, con il loro lavoro, contribuiscono alla realizzazione del prodotto ed alla gestione delle strutture.

Tutto il personale, gli appaltatori e le altre parti interessate sono chiamati a collaborare attivamente, per quanto di loro competenza, al miglioramento del Sistema di Gestione Ambientale. L'impegno che intendiamo mantenere riguarda tutti: **PRODURRE IMBALLI NEL RISPETTO DELL'AMBIENTE.**

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA

FEPA si pone come obiettivo primario quello di garantire a tutti i propri lavoratori, interni ed esterni, il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in piena conformità a quanto prescritto dalle leggi e dai regolamenti in materia.

Oltre a questo, FEPA ha realmente a cuore che i principi del vivere sicuro siano non solo condivisi all'interno dei propri stabilimenti, ma anche diffusi all'interno della comunità di persone che in qualsiasi modo giungono in contatto con essa.

Tutto quanto viene fatto mediante dei percorsi di sensibilizzazione di facilitazione che FEPA promuove tramite i suoi uomini, ma anche con collaborazioni con enti esterni ed istituzionali.

Qualora emergano attività ritenute non sicure o condizioni o ambienti inidonei sotto il profilo del mancato rispetto di standard di sicurezza, si dovrà fare immediato riferimento al responsabile gerarchico ovvero al Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione (R.S.P.P) o ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 15 di 16

IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA QUALITA'

La missione che FEPA ha deciso di perseguire è quella di una sempre maggiore soddisfazione delle esigenze ed aspettative, sia espresse che implicite, dei Clienti, dei Dipendenti, dei Collaboratori e della Proprietà.

A tale scopo, il Consiglio di Amministrazione stabilisce che gli obiettivi da perseguire, per cogliere il risultato atteso, sono i seguenti:

- Migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione, ai fini di aumentare la competitività dell'Azienda.
- Consolidare ed incrementare il rapporto con gli attuali Clienti resolvendo i problemi, ed aggredire il mercato per acquisire nuovi Clienti, garantendo all'Azienda un costante sviluppo.
- Ottenere e migliorare nelle risorse umane un "gioco di squadra" che permetta all'Azienda di generare risultati positivi.

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati si è stabilito di adottare i seguenti mezzi:

- Pianificare, mettere in atto e continuamente migliorare un Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla Norma UNI EN ISO 9001:2000, da applicare alla "Progettazione e produzione di cartone in fogli e di imballaggi di cartone ondulato stampati e non".
- Identificare, ottimizzare e monitorare i diversi processi aziendali, nell'ottica di un continuo miglioramento dell'efficacia ed efficienza degli stessi, affinché garantiscano:
 - **Flessibilità.**
 - **Snellezza.**
 - **Velocità di risposta ed esecuzione.**
 - **Un sempre più elevato standard qualitativo di prodotto, il più alto reperibile sul mercato.**
- Coinvolgere e motivare il personale, al fine di permettere ad ognuno di portare il proprio contributo in modo sistematico ai diversi progetti ed al raggiungimento degli obiettivi prefissati.
- Assicurare che le risorse professionali utilizzate possiedano la necessaria formazione per operare conformemente alla Politica per la Qualità adottata.
- Individuare, qualificare e coinvolgere i fornitori, instaurando con essi un rapporto di reciproca collaborazione e fiducia tale da garantire il sistematico rispetto ed il continuo miglioramento dei requisiti qualitativi del prodotto o servizio acquistato.

Il Sistema di Gestione per la Qualità è lo strumento organizzativo che è stato pianificato e messo in atto allo scopo di raggiungere gli obiettivi della qualità espressi, ed il Consiglio di Amministrazione si impegna a verificarne periodicamente, contestualmente alla Politica per la Qualità, l'adeguatezza e l'efficacia alla luce dei dati relativi ai monitoraggi svolti.

	MODELLO ORGANIZZATIVO D. Lgs. 231/2001	
		Rev. 4
		Pagina 16 di 16

ADOZIONE E AGGIORNAMENTI E/O MODIFICHE DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico viene adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione con efficacia immediata a decorrere dall'approvazione.

L'azienda si impegna a portare a conoscenza di tutti i suoi Collaboratori con mezzi efficaci e adeguati allo scopo i principi contenuti nel Codice Etico.

Ogni aggiornamento, modifica od aggiunta al presente Codice Etico costituisce una garanzia della sua effettività e della sua rispondenza ai mutamenti e agli sviluppi del contesto in cui è chiamato a fungere da guida. Gli aggiornamenti e/o le modifiche allo stesso che dovessero rendersi necessarie dovranno essere approvati dal Consiglio di Amministrazione.

VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

"Il Codice Etico deve considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dirigenti e dei Dipendenti di FEPA S.p.A.

La violazione, anche parziale, o la mancata applicazione del Codice Etico da parte dei destinatari costituisce inadempimento contrattuale e illecito disciplinare, con la conseguente adozione di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità e/o alla recidività delle condotte. Tali sanzioni possono comportare anche una richiesta di risarcimento per i danni subiti dall'Azienda, sia materiali sia di immagine, e sono applicate nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili, della disciplina di cui all'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché delle ulteriori norme a tutela dei lavoratori vigenti nei Paesi di riferimento.

Le violazioni sostanziali del Codice Etico sono portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, che ne è informato in merito ai fatti accertati e alle misure adottate.

Le segnalazioni relative a presunte violazioni del Codice Etico sono oggetto di verifica tempestiva e approfondita, anche mediante il coinvolgimento di soggetti indipendenti, secondo quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dalla procedura aziendale in materia di whistleblowing.

Nei confronti dei lavoratori responsabili di violazioni del Codice Etico possono essere adottate, in funzione della gravità dei fatti, misure disciplinari fino al licenziamento. Nei confronti di fornitori, partner commerciali o altri soggetti terzi, le violazioni del Codice Etico costituiscono motivo sufficiente per l'interruzione o la risoluzione del rapporto contrattuale.

FEPA S.p.A. utilizza inoltre gli esiti delle violazioni accertate e delle segnalazioni ricevute come elemento di analisi e apprendimento, al fine di rafforzare e migliorare nel tempo il proprio sistema di controllo interno e il programma di prevenzione dei reati, con particolare riferimento alle misure di prevenzione e contrasto della corruzione."