

Codice Etico

LETTERA DELLA DIREZIONE

È con orgoglio che presentiamo il Codice Etico di Rossi Oleodinamica, in cui sono definiti - in modo organico e unitario - i principi e i criteri di riferimento per regolare i comportamenti degli amministratori, dei dipendenti e di tutti coloro che collaborano con la nostra realtà aziendale.

Si fonda sul patrimonio comune di valori condivisi sui quali Rossi Oleodinamica ha costruito e intende continuare a costruire il proprio sviluppo.

E' una guida alle decisioni di tutti i giorni. Rispettare e far rispettare il Codice Etico in ogni attività aziendale genera fiducia in tutti i portatori d'interesse e contribuisce ad affermare la reputazione dell'impresa.

Il comportamento affidabile di ognuno di noi e la buona reputazione dell'impresa creano valore, sono un indispensabile fattore di crescita e di sviluppo. Il mercato, infatti, sceglie Rossi Oleodinamica per la capacità di mantenere gli impegni assunti in risposta alle richieste, di assicurare nel tempo livelli elevati di qualità dei prodotti e dei servizi, per l'affidabilità dei risultati.

Tutte le scelte dei nostri interlocutori si fondano sulla fiducia e sulla responsabilità: è per questo che il Codice Etico non rappresenta soltanto un adempimento formale ma una conquista di ogni giorno.

Il Codice Etico comporta un grande impegno da parte di Rossi Oleodinamica, e richiede senso di condivisione e di responsabilità, soprattutto da parte degli amministratori, dei dipendenti, dei collaboratori, dei business partner rilevanti. Di fatto, è parte del rapporto professionale che li lega all'azienda.

Il Codice Etico di Rossi Oleodinamica dovrà fungere da guida per tutta la tua vita lavorativa all'interno del Gruppo; non ha alcun effetto senza di te. I nostri valori e la nostra etica sono risorse preziose che devono guidare quotidianamente tutto lo staff di Rossi Oleodinamica.

Ti invito pertanto a leggere questo codice, discuterlo con chi ti circonda e promuoverlo, anche presso i nostri stakeholder, poiché si tratta di un documento pubblico. È il nostro codice di condotta e dobbiamo esserne orgogliosi.

La Direzione

Rossi Oleodinamica S.r.l.

INDICE

1	IL NOSTRO IMPIANTO VALORIALE	7
2	MISSION E VALORI	7
2.1	LA SOCIETA'	7
2.2	LA MISSION	7
2.3	I NOSTRI VALORI	8
2.3.1	LUNGIMIRANZA.....	8
2.3.2	AMBIENTE LAVORATIVO E ORGANIZZAZIONE	8
2.3.3	COMPETENZA E MERITO	8
2.3.4	RISPETTO E PROFESSIONALITA'	9
2.3.5	PASSIONE E APPARTENENZA.....	9
3	CODICE ETICO	10
3.1	INTRODUZIONE	10
3.1.1	FINALITA' DEL CODICE ETICO	10
3.1.2	AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO.....	10
3.1.3	VISIONE ETICA E STAKEHOLDER	10
3.1.4	COMPORTAMENTI ETICI.....	11
3.1.5	PATTO FIDUCIARIO	11
3.1.6	CONDIVISIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE	11
3.1.7	LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO.....	11
3.1.8	AGGIORNAMENTI DEL CODICE.....	11
3.2	PRINCIPI GENERALI	12
3.2.1	LEGALITÀ	12
3.2.2	RESPONSABILITÀ	12
3.2.3	ONESTA'	12
3.2.4	IMPARZIALITA'	12
3.2.5	CORRETTEZZA E PREVENZIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE.....	12
3.2.6	COERENZA	13
3.2.7	TRASPARENZA	13
3.2.8	RISERVATEZZA	13
3.2.9	EFFICIENZA	13

3.2.10	COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE	13
3.2.11	INTEGRITÀ FISICA E MORALE DELLA PERSONA	13
3.2.12	EQUITÀ DELL'AUTORITÀ.....	14
3.2.13	QUALITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI	14
3.2.14	CONCORRENZA LEALE	14
3.2.15	RESPONSABILITÀ SOCIALE / VERSO LA COLLETTIVITA'	15
3.2.16	TUTELA AMBIENTALE E SVILUPPO SOSTENIBILE	15
3.3	CRITERI DI CONDOTTA	15
3.3.1	GENERALITA'	15
3.3.1.1	TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI	15
3.3.1.2	REGALI, OMAGGI E BENEFICI.....	16
3.3.1.3	COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO.....	16
3.3.1.4	REGISTRAZIONI CONTABILI E CONTROLLI INTERNI	17
3.3.1.5	INTEGRITA' FINANZIARIA E LOTTA ANTIFRODE.....	19
3.3.1.6	ANTICORRUZIONE	20
3.3.1.7	TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE E INTELLETTUALE	20
3.3.1.8	TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE	20
3.3.1.9	TUTELA DELLA TRASPARENZA NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (ANTI- RICICLAGGIO).....	21
3.3.1.10	CONTRASTO ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA.....	21
3.3.1.11	RELAZIONI CON ENTI ED AZIENDE CONCORRENTI.....	21
3.3.1.12	RAPPORTI CON OPERATORI INTERNAZIONALI.....	21
3.3.1.13	IMPIEGO DI PERSONE IN REGOLA CON LE NORME SULL'IMMIGRAZIONE 22	
3.3.2	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I SOCI	22
3.3.2.1	SOCI	22
3.3.2.2	RELAZIONE CON I SOCI	22
3.3.2.3	VALORIZZAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEI SOCI E SOSTENIBILITÀ'.....	22
3.3.2.4	CORPORATE GOVERNANCE	23
3.3.2.5	ATTIVITÀ DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	23
3.3.3	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	25

3.3.3.1	DIPENDENTI E COLLABORATORI.....	25
3.3.3.2	SELEZIONE DEL PERSONALE	25
3.3.3.3	COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	25
3.3.3.4	GESTIONE DEL PERSONALE	25
3.3.3.5	INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	27
3.3.3.6	SICUREZZA E SALUTE	27
3.3.3.7	INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA	27
3.3.3.8	TUTELA DELLA PRIVACY	28
3.3.3.9	DOVERI DEI COLLABORATORI.....	28
3.3.3.10	ULTERIORI DOVERI PER I RESPONSABILI	31
3.3.4	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI.....	31
3.3.4.1	FORNITORI	31
3.3.4.2	SCELTA DEL FORNITORE	32
3.3.4.3	VALUTAZIONE DEI FORNITORI.....	32
3.3.4.4	INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI	32
3.3.4.5	CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DEI CONTRATTI.....	33
3.3.4.6	TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE.....	33
3.3.5	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI.....	33
3.3.5.1	OPERATORI COMMERCIALI	33
3.3.5.2	CRITERI DI CONDOTTA APPLICABILI	33
3.3.5.3	IDENTIFICAZIONE E SELEZIONE DELL'OPERATORE COMMERCIALE	33
3.3.5.4	RAPPORTI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI.....	33
3.3.5.5	FORMAZIONE DEGLI OPERATORI COMMERCIALI.....	34
3.3.5.6	ATTIVITA' DEGLI OPERATORI COMMERCIALI	34
3.3.5.7	CONFLITTO DI INTERESSI	34
3.3.5.8	UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI	34
3.3.5.9	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE CONOSCENZE	34
3.3.6	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI	34
3.3.6.1	CLIENTI.....	34
3.3.6.2	IMPARZIALITÀ.....	34

3.3.6.3	ATTENZIONE ELLE ESIGENZE DEI CLIENTI	34
3.3.6.4	I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI	34
3.3.6.5	STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI	35
3.3.6.6	QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI	35
3.3.6.7	COINVOLGIMENTO DELLA CLIENTELA E GESTIONE DEI RECLAMI	35
3.3.7	CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITÀ	35
3.3.7.1	COLLETTIVITÀ	35
3.3.7.2	IMPEGNO CON L'AMBIENTE	35
3.3.7.3	RAPPORTI CON I MEDIA	36
3.3.7.4	RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	36
3.3.7.5	RAPPORTI CON RAPPRESENTANTI ASSOCIAZIONI	37
3.3.7.6	RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI	38
3.3.7.7	CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	38
3.4	MODALITÀ DI ATTUAZIONE	38
3.4.1	RESPONSABILITÀ PER L'ATTUAZIONE	38
3.4.2	COMPITI IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	38
3.4.3	MODALITÀ DI ATTUAZIONE E CONTROLLO	39
3.4.4	COMUNICAZIONE	39
3.4.5	SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER	39
3.4.5.1	MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI	39
3.4.5.2	VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI	39
3.4.6	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI	40

1 IL NOSTRO IMPIANTO VALORIALE

La Carta dei Valori e il Codice Etico: insieme alla Mission, essi costituiscono l'impianto valoriale di Rossi Oleodinamica. I principi ispiratori, ma anche l'indicazione dei comportamenti concreti che tutta l'Azienda, a partire dai suoi Amministratori, deve tenere nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni.

L'impresa è un soggetto che persegue obiettivi economici; deve farlo non solo rispettando le leggi, ma anche agendo responsabilmente e con lungimiranza per garantire la propria sostenibilità nel tempo, a vantaggio di tutti gli interlocutori e dell'intera società.

Carta dei Valori e Codice Etico sono importanti sia per quello che in essi è scritto che per il modo in cui si è giunti a scriverlo.

Li presentiamo insieme perché costituiscono un corpo unico. Carta dei Valori e Codice Etico rappresentano, infatti, la nostra "Costituzione interna" e, come tale, una guida per l'agire quotidiano.

È uno strumento per accrescere la nostra responsabilità.

2 MISSION E VALORI

2.1 LA SOCIETÀ'

Rossi Oleodinamica è specializzata nella produzione di veicoli satellite per la raccolta dei rifiuti. Fondata nel 1974, l'azienda progetta e costruisce mini-compattatori, compactatori e vasche ribaltabili, garantendo qualità e durata attraverso il sistema Long Life System sin dal 1973.

2.2 LA MISSION

Rossi Oleodinamica si distingue nel settore dei veicoli per la raccolta dei rifiuti grazie alla sua specializzazione esclusiva in mezzi di piccole e medie dimensioni. Mentre altre aziende diversificano la loro produzione, Rossi Oleodinamica sceglie di concentrarsi su un numero ristretto di prodotti per garantire qualità, efficienza e durata. Ogni veicolo è progettato con attenzione alle esigenze specifiche del cliente, assicurando un mezzo perfettamente funzionale al lavoro richiesto. Grazie al suo Long Life System, l'azienda ottimizza ogni fase produttiva per offrire prestazioni superiori e un'elevata affidabilità nel tempo. L'approccio mirato e la dedizione esclusiva a questa nicchia del settore fanno di Rossi Oleodinamica un punto di riferimento per chi cerca soluzioni concrete e altamente specializzate.

Tramite l'applicazione continua di un sistema di gestione conforme alla ISO 9001 integrato nei propri processi di business insieme a pratiche di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, Rossi Oleodinamica dimostra quotidianamente il proprio impegno nello sviluppo sostenibile.

2.3 I NOSTRI VALORI

2.3.1 LUNGIMIRANZA

Ogni giorno ci impegniamo a sviluppare la strategia a lungo termine ed i processi organizzativi che permettano di sostenerla con successo.

Il nostro obiettivo è permettere una continuità di gestione efficiente e profittevole dell'impresa, che rimuova ogni forma di dispersione e spreco delle risorse.

Vogliamo generare valore ed investirlo nella crescita e nella sostenibilità di Rossi Oleodinamica nel tempo, a beneficio di tutte le persone che ne fanno parte.

2.3.2 AMBIENTE LAVORATIVO E ORGANIZZAZIONE

Investiamo per creare un ambiente di lavoro sano.

Vivere in un contesto lavorativo organizzato riduce lo stress e crea un ambiente sereno, fattore che incide in modo positivo sulla qualità del prodotto e del servizio che offriamo.

Ecco perché in Rossi Oleodinamica investiamo nella ricerca della migliore organizzazione possibile e nel miglioramento continuo del nostro metodo di lavoro, mettendoci in discussione tutti i giorni e imparando dai nostri stessi errori.

Valorizzare l'ambiente di lavoro significa anche dare alle persone postazioni confortevoli, sicure, ordinate e pulite, per consentire loro di lavorare al meglio.

In Rossi Oleodinamica promuoviamo lo spirito di collaborazione: una squadra unita dà più risultati rispetto a singoli individui che perseguono obiettivi parziali.

Per questo quotidianamente ci impegniamo tutti a svolgere il nostro ruolo al meglio, non solo per noi stessi ma anche per aiutare i nostri colleghi a lavorare nel modo più efficiente possibile, limitando gli sprechi di tempo e di risorse.

2.3.3 COMPETENZA E MERITO

Promuoviamo la crescita professionale delle persone.

Ciò che fa la differenza in un'azienda è la capacità di valorizzare le competenze e le attitudini delle persone che vi lavorano, mettendo la risorsa giusta nel posto giusto.

In Rossi Oleodinamica scegliamo di premiare chi si distingue, chi può diventare un esempio per tutti.

E per mantenersi competitivi nel tempo, è necessario coltivare la professionalità di tutti e lavorare per potenziarla.

Proprio per questo in Rossi Oleodinamica c'è una forte attenzione verso le esigenze formative e di aggiornamento del personale aziendale che viene messo in atto tramite formazione sul campo, affiancamento, riunioni periodiche.

Fin dal suo ingresso in azienda, ogni lavoratore dispone di opportunità di formazione e affiancamento adeguate per crescere professionalmente nel proprio ruolo.

2.3.4 RISPETTO E PROFESSIONALITA'

Crediamo nel rispetto, in tutte le sue forme.

In Rossi Oleodinamica crediamo nel rispetto verso tutti coloro con cui lavoriamo, a partire dai clienti e dai fornitori fino ai nostri stessi colleghi.

Rispettiamo le differenze tra le persone, considerandole come la prima risorsa per migliorare continuamente l'azienda ed il nostro prodotto. Per questo motivo promuoviamo il rispetto del pensiero di tutti, e partiamo dalle osservazioni e dalle critiche costruttive per migliorarci continuamente, sia al nostro interno che verso l'esterno.

Rispettiamo le regole, la legalità e gli impegni presi, sia verso il personale che verso chi collabora con noi. Questo significa mantenere integrità e coerenza in ogni azione intrapresa.

In Rossi Oleodinamica stimoliamo la partecipazione di tutti alla vita aziendale, promuovendo la trasparenza e la condivisione a ogni livello.

Inoltre, promuoviamo lo scambio di informazioni tra enti aziendali diversi, in modo che dalla conoscenza reciproca nasca un maggiore rispetto tra colleghi e la consapevolezza che in Rossi Oleodinamica il lavoro di ciascuno è profondamente interconnesso con quello degli altri.

In Rossi Oleodinamica lavoriamo come una squadra e promuoviamo il rispetto tra colleghi mantenendo il confronto su un piano professionale, e non personale.

In Rossi Oleodinamica rispettiamo l'ambiente, osservando le normative di legge e utilizzando i dispositivi più idonei a ridurre l'inquinamento derivante dai nostri processi industriali.

La priorità per noi è la tutela della salute e la cultura della sicurezza sul posto di lavoro. Ci impegniamo ogni giorno a utilizzare i dispositivi e le procedure per la prevenzione e protezione dagli infortuni. In Rossi Oleodinamica formiamo continuamente il personale sul corretto utilizzo degli strumenti per il lavoro quotidiano.

2.3.5 PASSIONE E APPARTENENZA

Il nostro orgoglio ci distingue.

Tutti gli anni investiamo in programmi di ricerca e sviluppo per creare prodotti sempre all'avanguardia e della massima qualità.

Ma qui in Rossi Oleodinamica possiamo contare anche su elementi distintivi che non sono scontati e che da sempre fanno di questa impresa un punto di riferimento per gli operatori del settore.

Si tratta dell'orgoglio e del senso di appartenenza che caratterizzano le persone di Rossi Oleodinamica.

Sono questi gli elementi che uniscono professionisti con esperienza pluriennale, e giovani preparati ad innovare con idee fresche: tutti insieme ci impegniamo nel miglioramento continuo e nella promozione di soluzioni intelligenti per il mercato.

3 CODICE ETICO

3.1 INTRODUZIONE

3.1.1 FINALITA' DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico (di seguito il “Codice Etico” o, più semplicemente, il “Codice”) esprime gli impegni e le responsabilità nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti dai collaboratori a qualsiasi titolo di Rossi Oleodinamica (di seguito “Rossi Oleodinamica” o la “Società”), siano essi amministratori, componenti di organi sociali, dipendenti o collaboratori in ogni senso di tale impresa (di seguito i “Collaboratori”).

Rossi Oleodinamica ha predisposto il presente Codice Etico, al fine di:

- definire con chiarezza e trasparenza l'insieme dei valori ai quali si ispira e dei principi volti a orientare i comportamenti da adottare per raggiungere gli obiettivi aziendali;
- favorire lo sviluppo di una cultura aziendale comune.

Il Codice Etico è uno strumento fondamentale per lo svolgimento delle attività aziendali, la cui osservanza è imprescindibile per il corretto funzionamento, l'affidabilità, la reputazione e l'immagine della Società ed i cui principi costituiscono i fondamenti per il successo e lo sviluppo attuale e futuro dell'impresa.

Per un'efficace applicazione, il Codice Etico va inteso come uno strumento rivolto a indurre e indirizzare, piuttosto che a imporre e sanzionare. La corretta interpretazione delle prescrizioni del Codice fa sì che possa aiutare ogni destinatario ad affrontare i problemi che si presentano nell'attività di tutti i giorni, in cui temi etici, problemi organizzativi e scelte gestionali sono strettamente connessi tra loro.

3.1.2 AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti, senza alcuna eccezione. I destinatari del Codice sono le persone che a vario titolo e con differente responsabilità realizzano, direttamente o indirettamente, gli scopi di Rossi Oleodinamica. I Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare i principi e le disposizioni del presente Codice Etico. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse di Rossi Oleodinamica giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quanto disposto nel presente documento.

3.1.3 VISIONE ETICA E STAKEHOLDER

Rossi Oleodinamica aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri stakeholder, cioè con quelle categorie di individui, gruppi o istituzioni il cui apporto è richiesto per realizzare la missione di Rossi Oleodinamica o che hanno comunque un interesse nelle attività della società.

Sono stakeholder coloro che compiono investimenti connessi alle attività di Rossi Oleodinamica, in primo luogo i soci e, quindi, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i partner Rossi Oleodinamica.

In senso allargato sono inoltre stakeholder tutti quei singoli o gruppi, nonché le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano, i cui interessi sono influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di Rossi Oleodinamica, quali le comunità locali e nazionali in cui Rossi Oleodinamica opera (di seguito “stakeholder” o “portatori d’interesse”).

La ricerca di un rapporto corretto e trasparente con gli stakeholder eleva, garantisce e protegge la reputazione della Società nel contesto sociale in cui essa opera.

3.1.4 COMPORTAMENTI ETICI

Con comportamento etico si intende il modo di agire secondo i valori ed i principi definiti nel presente Codice.

3.1.5 PATTO FIDUCIARIO

Il Codice etico rappresenta un patto fiduciario tra Rossi Oleodinamica, i destinatari del Codice e tutti i suoi interlocutori. Nella conduzione delle attività aziendali i comportamenti non etici compromettono il rapporto di fiducia tra Rossi Oleodinamica e i propri stakeholder.

3.1.6 CONDIVISIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE

Rossi Oleodinamica richiede a tutti coloro che a vario titolo collaborano alle attività aziendali di avvalersi del Codice e agire in coerenza ad esso. La diffusione e l’attuazione del Codice dipendono dall’impegno di tutti i suoi destinatari, e in particolare da chi detiene maggiore responsabilità che deve rappresentare un esempio per tutti.

L’azienda si impegna ad assicurare ai soggetti interessati un adeguato programma di informazione sul Codice etico.

3.1.7 LA STRUTTURA DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico è costituito dalla presente introduzione e dalle seguenti parti:

- *principi e criteri di condotta generali sulle relazioni con gli stakeholder*, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento nelle attività di Rossi Oleodinamica;
- *criteri di condotta verso ciascuna classe di stakeholder*, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i Collaboratori di Rossi Oleodinamica sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- dalle *modalità di attuazione*, che descrivono le strutture di riferimento per l’applicazione e la revisione del Codice Etico, il sistema di controllo finalizzato all’osservanza ed al miglioramento del Codice stesso.

3.1.8 AGGIORNAMENTI DEL CODICE

Il Codice è modificato in relazione al cambiamento del contesto interno ed esterno al fine di renderlo sempre allineato ai valori ed ai principi di funzionamento di Rossi Oleodinamica. Il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti da tutte le parti interessate.

3.2 PRINCIPI GENERALI

Di seguito sono illustrati i principi di riferimento che rappresentano i valori fondamentali cui i destinatari del Codice devono attenersi nel perseguimento della mission aziendale. Le disposizioni ivi contenute hanno valore primario ed assoluto ed in nessun caso la convinzione di agire a vantaggio dell'azienda giustifica comportamenti in contrasto con i principi del Codice stesso.

3.2.1 LEGALITÀ

L'azienda ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti riguardo alle attività svolte nell'ambito del territorio italiano ed ai rapporti intercorrenti con operatori internazionali.

I destinatari del Codice sono tenuti ad agire nel rispetto di questo principio senza alcuna eccezione.

3.2.2 RESPONSABILITÀ

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

I Destinatari devono svolgere con lealtà ed efficacia le proprie attività, con la piena consapevolezza degli effetti diretti ed indiretti che il proprio lavoro produce.

La responsabilità di ciascuno è tanto maggiore quanto più sono alte l'autorità di cui si dispone e la discrezionalità nelle scelte.

3.2.3 ONESTA'

Tutte le attività devono essere svolte nel rispetto del principio di onestà, rinunciando al perseguimento di interessi personali o societari e al compimento di atti che comportino violazione della normativa vigente, del presente Codice Etico e di regolamenti interni.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio di Rossi Oleodinamica può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta.

3.2.4 IMPARZIALITA'

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder, Rossi Oleodinamica evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.2.5 CORRETTEZZA E PREVENZIONE DEI CONFLITTI D'INTERESSE

Nella conduzione di qualsiasi attività si deve agire sempre nel rispetto dei diritti degli interlocutori, degli impegni assunti e evitando situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse.

Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholder o si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti

o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei loro rapporti con Rossi Oleodinamica.

3.2.6 COERENZA

Essere coerenti significa per ognuno impegnarsi ad attuare quotidianamente in ogni azione la missione, i valori e i principi di funzionamento dell'azienda.

3.2.7 TRASPARENZA

Per Rossi Oleodinamica essere trasparenti significa adottare strumenti di gestione e comunicazione aperti al dialogo con i propri interlocutori con l'obiettivo di corrispondere alle attese di informazione e conoscenza degli impatti economici, sociali e ambientali delle attività aziendali.

La comunicazione, oltre a dover seguire sempre le procedure stabilite, deve essere semplice, comprensibile tempestiva e veritiera e - se resa pubblica - facilmente accessibile a tutti.

La Società si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che i portatori d'interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze che ne possono derivare, in merito alle relazioni con la Società stessa.

3.2.8 RISERVATEZZA

Rossi Oleodinamica assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, evitando un uso improprio delle informazioni medesime, e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

Inoltre, i Collaboratori di Rossi Oleodinamica sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

3.2.9 EFFICIENZA

Rossi Oleodinamica si impegna a realizzare ogni attività lavorativa con l'ottimizzazione delle risorse impiegate, valorizzandole e non sprecandole, siano esse umane, materiali, tecnologiche, energetiche o finanziarie.

3.2.10 COINVOLGIMENTO E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

I collaboratori di Rossi Oleodinamica rappresentano un fattore indispensabile per il suo successo e per la realizzazione della propria missione.

Per questo motivo, Rossi Oleodinamica promuove il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, riconosce il contributo professionale delle persone in un contesto di lealtà e fiducia reciproca, valorizza le risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione, di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore.

3.2.11 INTEGRITÀ FISICA E MORALE DELLA PERSONA

Rossi Oleodinamica tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Vengono messe a disposizione dei lavoratori attrezzature idonee con particolare riferimento ad una attenta valutazione e gestione dei rischi e ad un programma di formazione adeguato e ripetuto nel tempo.

Rossi Oleodinamica riconosce alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione aziendale.

Conseguentemente, la Società adotta nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori.

La ricerca di vantaggi per la Società, qualora comportino o possano comportare la violazione, dolosa o colposa, alle norme in tema di tutela della sicurezza e salute del lavoro, non è mai giustificata.

Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

3.2.12 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con i collaboratori - Rossi Oleodinamica si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

In particolare, Rossi Oleodinamica garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

3.2.13 QUALITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI

Rossi Oleodinamica indirizza la propria azione alla piena soddisfazione dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

Si impegna ad assicurare che i prodotti commercializzati e i servizi erogati a clienti siano caratterizzati da standard di qualità predefiniti e - per gli ambiti di maggior rilievo - misurabili con riferimento a target obiettivi.

Si impegna a perseguire il miglioramento della qualità e l'innovazione dei prodotti e dei servizi, destinando attenzione e risorse all'utilizzo di tecnologie avanzate e di tecniche innovative.

3.2.14 CONCORRENZA LEALE

Il fenomeno della concorrenza, quando corretta e leale, porta alla massimizzazione dell'utilità sociale attraverso l'ottimizzazione economica.

Rossi Oleodinamica intende sviluppare il valore della concorrenza leale, adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti sia di tutti gli operatori presenti sul mercato, sia di tutte le risorse all'interno dell'azienda.

3.2.15 RESPONSABILITÀ SOCIALE / VERSO LA COLLETTIVITA'

Rossi Oleodinamica è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Per questo motivo, Rossi Oleodinamica intende condurre le attività finalizzate al conseguimento dell'oggetto sociale in funzione dell'apprezzamento sociale, nel rispetto delle comunità locali e nazionali, e sostenere iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e accettazione sociale.

3.2.16 TUTELA AMBIENTALE E SVILUPPO SOSTENIBILE

L'ambiente è un bene primario che Rossi Oleodinamica intende salvaguardare, nello svolgimento delle proprie attività, a beneficio della collettività e delle generazioni future. A tal fine si impegna a rispettare le normative applicabili in materia e a gestire con criteri di tutela ambientale ed efficienza i propri processi attraverso l'individuazione, la gestione ed il controllo degli aspetti ambientali, nonché attraverso l'uso razionale delle risorse energetiche e la minimizzazione delle emissioni, secondo un modello di sviluppo compatibile con il territorio e l'ambiente.

3.3 CRITERI DI CONDOTTA

3.3.1 GENERALITA'

Questo documento definisce i criteri di comportamento che tutti i collaboratori e i soggetti coinvolti nelle attività aziendali devono rispettare, indipendentemente dal ruolo o dalla funzione.

Questi principi si applicano sempre, integrando eventuali regole specifiche relative a particolari categorie di interlocutori (clienti, fornitori, istituzioni, ecc.).

3.3.1.1 TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

3.3.1.1.1 TRASPARENZA E CORRETTEZZA DELLE INFORMAZIONI

Tutti i collaboratori devono garantire che le informazioni e i dati forniti nell'ambito del proprio lavoro siano sempre veritieri, chiari, completi e accurati.

La nostra azienda condanna qualsiasi manipolazione o alterazione dei dati contabili, delle relazioni o di altre comunicazioni ufficiali rivolte a soci, clienti, autorità o revisori. Chi è coinvolto nella preparazione di questi documenti, in particolare i responsabili e i dirigenti, deve verificare attentamente la correttezza delle informazioni e fornire i dati necessari in modo tempestivo.

L'azienda assicura un rapporto trasparente e collaborativo con i revisori esterni.

3.3.1.1.2 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

L'azienda garantisce la gestione corretta e riservata delle informazioni sensibili, rispettando le leggi vigenti e le procedure interne.

Tutti i collaboratori sono tenuti a mantenere la massima riservatezza su qualsiasi informazione confidenziale di cui vengano a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni.

3.3.1.1.3 PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Le informazioni relative a clienti, fornitori, dipendenti e altri stakeholder sono trattate nel rispetto della privacy e delle normative applicabili.

I responsabili del trattamento dei dati personali sono nominati ufficialmente e la loro attività viene monitorata dall'azienda.

Sono adottate politiche e procedure aggiornate per proteggere tutte le informazioni aziendali.

Ogni collaboratore deve:

- Raccogliere e utilizzare solo i dati necessari per svolgere le proprie attività;
- Operare sempre entro i limiti delle procedure aziendali;
- Conservare i dati in modo sicuro per evitare accessi non autorizzati.

L'azienda si impegna a prevenire qualsiasi uso improprio o diffusione indebita delle informazioni di cui viene a conoscenza, assicurando il rispetto delle normative vigenti.

3.3.1.2 REGALI, OMAGGI E BENEFICI

La Società si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui intrattiene rapporti.

Gli omaggi di Rossi Oleodinamica si caratterizzano perché volti a promuovere la *brand image* (immagine di marca) della Società.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere:

- preventivamente comunicati al responsabile della funzione coinvolta;
- espressamente autorizzati dal responsabile della funzione coinvolta, previa comunicazione alla Direzione a cura del responsabile di funzione stesso;

3.3.1.3 COMUNICAZIONE ALL'ESTERNO

La comunicazione di Rossi Oleodinamica verso i suoi stakeholder (anche attraverso i mass media) è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di Rossi Oleodinamica con i mass media possono essere tenuti esclusivamente con il coordinamento della funzione preposta.

3.3.1.4 REGISTRAZIONI CONTABILI E CONTROLLI INTERNI

3.3.1.4.1 TRASPARENZA E ACCURATEZZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Le registrazioni contabili della nostra azienda devono essere sempre trasparenti, veritiere, accurate e complete. Questo garantisce un sistema amministrativo-contabile affidabile e una corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria nei bilanci, nei documenti interni e nelle comunicazioni rivolte a soci, clienti, fornitori e altri stakeholder.

Impegni di Tutti i Collaboratori

- Collaborare affinché i dati di gestione siano correttamente e tempestivamente registrati nella contabilità.
- Assicurarsi che le registrazioni si basino su informazioni precise, verificabili e conformi alle procedure interne.
- Ogni registrazione deve corrispondere esattamente alla documentazione di supporto, che deve essere conservata con cura per eventuali controlli.
- Ogni operazione contabile deve essere tracciata e documentata in modo completo, rispettando la normativa, le buone pratiche contabili e le procedure aziendali, per permettere la ricostruzione in qualsiasi momento.

Divieti e Responsabilità

- È vietato inserire scritture contabili false o manipolate, anche se richiesto da un superiore.
- I bilanci devono rispettare i principi di rappresentazione veritiera e corretta, conformandosi alle normative vigenti e agli standard contabili riconosciuti.
- Chi elabora stime per il bilancio deve operare con prudenza, competenza e diligenza, basandosi su conoscenze tecniche e specifiche del settore.
- È vietato fornire informazioni false, omettere dati o nascondere elementi rilevanti nei documenti contabili destinati a soci o terzi.

Conservazione e Verifica della Documentazione

- Tutti devono conservare e rendere disponibili, per ogni operazione o transazione, documenti di supporto che permettano:
 - a) una registrazione contabile accurata;
 - b) l'identificazione chiara delle caratteristiche e motivazioni delle operazioni;
 - c) la ricostruzione formale e cronologica;

d) la verifica delle decisioni, autorizzazioni e realizzazioni, con individuazione delle responsabilità.

Segnalazioni

- Chiunque venga a conoscenza di omissioni, falsificazioni o negligenze nelle registrazioni contabili o nella documentazione di supporto deve segnalarlo immediatamente al proprio superiore e alla Direzione.

3.3.1.4.2 CORRETTEZZA NELLA TENUTA DEI LIBRI SOCIALI

La Società assicura la corretta tenuta dei libri sociali nel rispetto delle norme di legge applicabili e delle norme statutarie.

3.3.1.4.3 CONTROLLI INTERNI

La nostra azienda riconosce che un sistema di controlli interni adeguato è fondamentale per migliorare l'efficienza operativa, garantire il rispetto delle leggi, delle procedure aziendali e dei principi del nostro Codice Etico, e assicurare la correttezza e completezza dei dati contabili e finanziari.

Cosa sono i controlli interni

I controlli interni comprendono tutti gli strumenti e le attività che guidano, gestiscono e verificano i processi aziendali, con l'obiettivo di:

- Raggiungere gli obiettivi aziendali;
- Garantire il rispetto delle normative e delle procedure interne;
- Proteggere i beni aziendali;
- Gestire le attività in modo efficiente;
- Fornire dati contabili e finanziari affidabili.

Ruoli e responsabilità

- Ogni livello dell'organizzazione è coinvolto nel mantenimento di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente.
- Tutti i collaboratori sono responsabili, nell'ambito delle proprie funzioni, di contribuire al corretto funzionamento di questo sistema.

- È obbligo di ogni dipendente segnalare tempestivamente al proprio superiore o alla Direzione qualsiasi irregolarità, omissione o falsificazione di cui venga a conoscenza.

Principi operativi

- Si applica il principio della separazione delle funzioni, soprattutto tra chi esegue un'attività e chi la controlla, per evitare conflitti di interesse e garantire trasparenza.

Ogni operazione o transazione deve essere:

- Conforme alla normativa vigente;
- Correttamente registrata e autorizzata;
- Verificabile, legittima, coerente e congrua.

Ogni operazione deve essere supportata da documentazione chiara e completa, che permetta di:

- Verificare le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione;
 - Identificare chi ha eseguito, registrato e controllato l'operazione.

Accesso alle informazioni

La Società garantisce ai soci, agli organi di controllo interni e ai revisori esterni l'accesso libero e completo a dati, documenti e informazioni necessari per lo svolgimento delle loro attività di verifica e controllo.

3.3.1.4.4 GESTIONE REGOLATA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIALI

L'utilizzo delle risorse patrimoniali e finanziarie della Società deve essere regolato da procedure che consentano la massima trasparenza, richiedano la periodica rendicontazione e permettano in ogni momento l'effettuazione di controlli al fine di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato ogni singola operazione.

3.3.1.5 INTEGRITA' FINANZIARIA E LOTTA ANTIFRODE

Rossi Oleodinamica si impegna a compiere tutte le operazioni economiche e le transazioni finanziarie osservando i principi di integrità e trasparenza e, in ogni caso, a non compiere alcuna operazione o transazione fraudolenta. Anche per questo ogni operazione e transazione deve essere correttamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

3.3.1.6 ANTICORRUZIONE

Rossi Oleodinamica rifiuta la corruzione come strumento di conduzione dei propri affari. Non è ammesso in alcuna circostanza corrompere o anche solo tentare di corrompere titolari di cariche pubbliche elettive, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, così come privati.

Gli Organi Sociali, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori si impegnano a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di anticorruzione.

3.3.1.7 TUTELA DELLA PROPRIETÀ INDUSTRIALE E INTELLETTUALE

Rossi Oleodinamica è consapevole dell'importanza della proprietà industriale e intellettuale. Per questo rispetta e protegge il contenuto di ogni forma di proprietà industriale e intellettuale, si tratti di diritti d'autore, brevetti, marchi, segreti commerciali o altro bene immateriale.

Tutte le attività poste in essere da Rossi Oleodinamica sono gestite nel rispetto della normativa vigente, nazionale e sovranazionale, in materia di tutela dei marchi e di altri segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni.

La Società si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri dipendenti, collaboratori e fornitori una cultura della tutela dei marchi e di altri segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni altrui, vietando, perseguendo e condannando ogni forma di contraffazione, alterazione e utilizzo indebito dei medesimi.

Tutti i Destinatari devono rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi ed astenersi dall'uso non autorizzato di tali diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze per la Società.

In particolare, i Destinatari, nell'esercizio delle proprie attività, dovranno astenersi da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di segni distintivi di prodotti industriali, marchi e brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri, nonché astenersi dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con segni distintivi contraffatti o alterati ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Tutti i Destinatari dovranno astenersi dall'utilizzare in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa in materia di violazione del diritto d'autore.

Ogni Destinatario si impegna a proteggere i diritti di proprietà industriale ed intellettuale in titolarità o in uso a Rossi Oleodinamica.

3.3.1.8 TUTELA DELLA PERSONALITÀ INDIVIDUALE

Rossi Oleodinamica riconosce l'esigenza di tutelare la libertà individuale e personale e ripudia qualunque atto che favorisca fenomeni che comportino lo sfruttamento della persona, quali il lavoro minorile, il lavoro forzato (l'impiego di lavoratori reclutati con la costrizione, la forza o il ricatto), la prostituzione e/o la pornografia minorile.

3.3.1.9 TUTELA DELLA TRASPARENZA NELLE TRANSAZIONI COMMERCIALI (ANTI-RICICLAGGIO)

In riferimento al principio della massima trasparenza nelle transazioni commerciali Rossi Oleodinamica predispone gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i fenomeni del riciclaggio e della ricettazione.

Deve essere garantito il rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti con tutte le controparti contrattuali, anche se facenti parte dello stesso Gruppo.

Pertanto, la Società si impegna a:

- a) verificare in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- b) operare in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio e delle procedure interne di controllo.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori ed altri soggetti in relazioni d'affari di lungo periodo, i Dirigenti, i Dipendenti e i Collaboratori devono assicurarsi dell'integrità morale, della reputazione e del buon nome della controparte.

In ogni caso, a ciascun Destinatario è fatto divieto di accettare eventuali richieste che potrebbero destare il sospetto di un tentativo di legalizzare i proventi derivanti da attività illecite.

3.3.1.10 CONTRASTO ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA

Rossi Oleodinamica condanna e contrasta, con tutti gli strumenti a propria disposizione, qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Rossi Oleodinamica si impegna, nei limiti delle proprie possibilità, a verificare sempre i requisiti di onorabilità ed affidabilità di ogni controparte commerciale quali, ad esempio, fornitori, agenti, consulenti, clienti, partner (anche coinvolti in partnership d'impresa), sia in fase precedente all'instaurazione del rapporto che nel corso dello stesso.

Tutti i destinatari sono tenuti ad adottare ogni accortezza possibile al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali nell'ambito delle attività gestite dalla Società.

3.3.1.11 RELAZIONI CON ENTI ED AZIENDE CONCORRENTI

La Società si impegna a non attuare comportamenti in contrasto con le disposizioni nazionali e comunitarie a tutela della libera concorrenza, con particolare riferimento all'uso della violenza, della minaccia o di mezzi fraudolenti per ottenere un vantaggio commerciale.

3.3.1.12 RAPPORTI CON OPERATORI INTERNAZIONALI

Tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti tra Rossi Oleodinamica e soggetti operanti a livello internazionale, devono avvenire nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di fattispecie di reato di natura transnazionale.

A tale proposito, Rossi Oleodinamica si impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, Rossi Oleodinamica si impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra Rossi Oleodinamica e gli operatori internazionali.

3.3.1.13 IMPIEGO DI PERSONE IN REGOLA CON LE NORME SULL'IMMIGRAZIONE

La Società, nel rispetto del principio di legalità, considera inderogabile l'impiego di soli lavoratori che risultino pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione.

I destinatari sono tenuti a:

- non impiegare persone di provenienza extracomunitaria non in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possano esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni regolamentari adottate dall'Azienda, di avvalersi esclusivamente di personale di provenienza extracomunitaria in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

3.3.2 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I SOCI

3.3.2.1 SOCI

E' socio di Rossi Oleodinamica chi possiede quote di capitale della Società.

3.3.2.2 RELAZIONE CON I SOCI

Rossi Oleodinamica persegue una politica finalizzata a facilitare l'accesso ai propri soci alle informazioni rilevanti per l'esercizio dei loro diritti nel rispetto delle norme e regolamenti vigenti.

Pertanto, fornisce tempestivamente ai soci tutte le informazioni che possono influire sulla decisione di investimento, affinché sia possibile operare scelte informate e consapevoli. In particolare, Rossi Oleodinamica garantisce la correttezza, la chiarezza e la parità di accesso alle informazioni nel rispetto dei vincoli di legge, al fine di prevenire l'indebito utilizzo di informazioni privilegiate.

3.3.2.3 VALORIZZAZIONE DELLA PARTECIPAZIONE DEI SOCI E SOSTENIBILITA'

Rossi Oleodinamica orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri soci, adoperandosi affinché le performance economiche siano tali da salvaguardare ed incrementare il valore dell'impresa, al fine di accrescere l'utilità che ai soci deriva dalla partecipazione alla Società.

La Società si impegna a remunerare il rischio in modo adeguato, al fine di accrescere la solidità dell'impresa in un'ottica di sostenibilità di medio-lungo termine secondo le regole del mercato e nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza.

Rossi Oleodinamica tutela e riconosce il prevalente interesse della Società e di coloro che detengono partecipazioni del capitale sociale nel loro complesso rispetto all'interesse particolare di singoli soci o gruppi di essi.

3.3.2.4 CORPORATE GOVERNANCE

Rossi Oleodinamica adotta un sistema di Corporate Governance improntato al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti Interni, dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria, nonché alle best practice nazionali e internazionali in materia.

Il sistema di corporate governance è orientato:

- all'applicazione di principi di buona gestione al fine di accrescere l'affidabilità di Rossi Oleodinamica, a tutela dei soci e delle altre parti interessate;
- alla massimizzazione del valore dell'impresa a medio-lungo termine, al fine di aumentarne il beneficio verso i soci e le generazioni future;
- alla distribuzione dei benefici secondo i dettati statutari;
- al rispetto dei diritti dei soci;
- al controllo dei rischi d'impresa;
- ad una gestione socialmente responsabile;
- alla salvaguardia del patrimonio aziendale.

L'esercizio del governo d'impresa in Rossi Oleodinamica è ispirato a diligenza ed è incompatibile con lo sfruttamento, a fini personali o di gruppo, delle maggiori informazioni di cui si dispone rispetto a soci.

I soci di Rossi Oleodinamica sono impegnati a rispettare le decisioni prese dagli organi di governo in conformità ai poteri loro conferiti.

Le possibilità di influire sul governo dell'impresa sono uguali per tutti i soci. Non è quindi consentito che specifici gruppi di soci si organizzino per ottenere trattamenti privilegiati in cambio di appoggio a coloro che detengono il governo.

3.3.2.5 ATTIVITA' DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

L'attività degli organi sociali è improntata al pieno rispetto delle regole sancite dallo Statuto sociale, dai Regolamenti Interni e dalla legislazione vigente nazionale e comunitaria.

In particolare, gli organi sociali devono:

- garantire un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza sia nei rapporti con le istituzioni pubbliche sia con i soggetti privati (inclusi i creditori sociali, le associazioni economiche e gli operatori nazionali ed internazionali);
- tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;

- astenersi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- facilitare le attività di controllo e/o di revisione da parte dei soci, degli organi sociali, e della società incaricata della revisione;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali. Le comunicazioni verso l'esterno devono rispettare le leggi e salvaguardare le informazioni rilevanti al price sensitive e quelle coperte da segreto industriale;
- rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, le norme di condotta dettate per i Dipendenti e i Collaboratori dal paragrafo "Criteri di condotta nelle relazioni con dipendenti e collaboratori".

I membri degli Organi Sociali ed i Soggetti Apicali di Rossi Oleodinamica sono tenuti al rispetto del presente Codice.

Ogni Soggetto Apicale e ogni Responsabile di Funzione deve:

- curare l'osservanza del presente Codice da parte dei propri diretti sottoposti;
- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- adoperarsi affinché i collaboratori comprendano che le disposizioni contenute nel presente Codice costituiscono un dovere contrattuale e parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- selezionare dipendenti e collaboratori, coerentemente anche alla normativa sull'immigrazione di lavoratori provenienti da paesi terzi, che si impegnino a rispettare i principi presenti nel Codice Etico
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri sottoposti.

Tutti i componenti degli Organi Sociali, nonché i Dirigenti di Rossi Oleodinamica possono intrattenere rapporti o contrarre obbligazioni con la Società che amministrano, dirigono o controllano solo nel rispetto della normativa di legge generale e di settore, delle norme statutarie nonché delle correlate disposizioni interne.

3.3.3 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

3.3.3.1 DIPENDENTI E COLLABORATORI

Nel presente Codice si definisce dipendente o collaboratore ogni persona che, al di là della qualificazione giuridica del rapporto, intrattenga con Rossi Oleodinamica una relazione di lavoro diretta finalizzata al raggiungimento degli scopi della Società.

Rossi Oleodinamica instaura e gestisce i rapporti con i lavoratori, basandosi principalmente sulla loro dimensione umana, garantendone la tutela tramite politiche volte all'integrazione, alle pari opportunità, alla lotta contro la discriminazione e le molestie di qualsiasi natura.

3.3.3.2 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, assicurando pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

3.3.3.3 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceverà accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute ed ambiente associati all'attività lavorativa;
- il presente Codice Etico.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione delle stesse.

3.3.3.4 GESTIONE DEL PERSONALE

3.3.3.4.1 VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Rossi Oleodinamica evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o sulla base di considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata in maniera estesa, coinvolgendo i rispettivi responsabili e, dove possibile, colleghi e altri interlocutori che hanno lavorato con il valutato.

Nei limiti delle informazioni disponibili e nel rispetto della privacy, l'azienda opera per impedire favoritismi, nepotismo o clientelismo

3.3.3.4.2 DIFFUSIONE DELLE POLITICHE DEL PERSONALE

Le linee guida interne su gestione del personale e prassi aziendali sono comunicate chiaramente a tutti i collaboratori (ad es. tramite circolari interne o comunicazioni dedicate).

3.3.3.4.3 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DELLE RISORSE

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti all'interno di Rossi Oleodinamica, attivandosi al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, iniziative di affiancamento tra reparti differenti).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

Rossi Oleodinamica, allo scopo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi a tal fine necessari.

La Società, nell'ambito dei processi di formazione del personale provvede ad istituire corsi di formazione obbligatoria riguardo gli ambiti specifici (es. sicurezza sul lavoro, aggiornamenti tecnici) ai quali i dipendenti coinvolti sono tenuti a partecipare.

La Società rende disponibile ad ogni dipendente tutta la documentazione necessaria a formare ed informare il personale sulle procedure e regole pertinenti alla posizione lavorativa.

3.3.3.4.4 GESTIONE DEL TEMPO DI LAVORO DEI COLLABORATORI

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro evitando di sovraccaricare i dipendenti con attività non pertinenti.

Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

3.3.3.4.5 COINVOLGIMENTO DEI COLLABORATORI

È favorito il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di confronto a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali ad esempio attraverso riunioni periodiche o incontri in cui i collaboratori possono proporre soluzioni e discutere problemi operativi

Il collaboratore è tenuto partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile o alla direzione di formulare le decisioni finali; il collaboratore è tenuto, comunque, a concorrere sempre all'attuazione delle attività stabilite.

3.3.3.5 INTERVENTI SULL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel caso di riorganizzazione del lavoro, è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale.

Inoltre, in caso di eventi nuovi o imprevisi, che devono essere comunicati chiaramente, il collaboratore può essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, avendo cura di salvaguardare le sue competenze professionali.

In caso di cambiamenti organizzativi, la Direzione si impegna a comunicare con trasparenza le ragioni del cambiamento e a offrire, se necessario, opportunità di formazione/aggiornamento ai collaboratori coinvolti

3.3.3.6 SICUREZZA E SALUTE

Rossi Oleodinamica si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori e organizzando incontri propositivi di miglioramento per ogni settore.

Inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholder.

A tal fine, realizza interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- le linee guida INAIL
- l'adozione delle migliori tecnologie nel limite delle disponibilità aziendali;
- l'adozione di procedure verbali di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione;
- il costante dialogo con RLS, RSPP, medico competente, sindacati e lavoratori.

3.3.3.7 INTEGRITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

L'integrità morale dei collaboratori è tutelata garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo Rossi Oleodinamica salvaguarda i

lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali).

3.3.3.8 TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano le informazioni che l'impresa richiede al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali, credenze politiche o religiose e, in generale, la vita privata dei collaboratori.

Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte di ciascun collaboratore, delle norme a protezione della privacy.

3.3.3.9 DOVERI DEI COLLABORATORI

3.3.3.9.1 OBBLIGHI DI CONDOTTA

Il collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.

3.3.3.9.2 GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Il collaboratore deve conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È tenuto ad elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

3.3.3.9.3 CONFLITTO DI INTERESSE

Un conflitto d'interesse nasce quando gli interessi o le attività personali condizionano, in concreto o anche solo potenzialmente, la capacità di operare nell'interesse di Rossi Oleodinamica.

Tutti i collaboratori di Rossi Oleodinamica non devono porre in essere azioni e comportamenti potenzialmente in conflitto o in concorrenza con l'attività di Rossi Oleodinamica o con le finalità e gli interessi che la stessa persegue, nonché compiere attività o adottare decisioni cui possa essere collegato, direttamente o indirettamente, un interesse, finanziario o non finanziario, proprio o di terzi a danno o a svantaggio della società.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Rossi Oleodinamica;

- tenere e curare rapporti con portatori di interesse esterni all'azienda (quali, a titolo indicativo e non esaustivo, clienti, fornitori, banche) senza averne formalmente l'incarico e senza una preventiva informazione al superiore gerarchico e alla Direzione;
- ottenere un vantaggio personale, finanziario e no, tramite l'accesso e l'uso improprio di informazioni;
- diffondere, anche in occasione di incontri informali, notizie riservate sulle attività svolte di Rossi Oleodinamica prima che la stessa abbia provveduto a darne comunicazione ufficiale;
- sfruttare la posizione o il ruolo in modo da ottenere un vantaggio personale, di qualsiasi natura, in conflitto con gli interessi della Rossi Oleodinamica.

Qualora risultassero situazioni che, anche potenzialmente, potessero costituire o determinare un conflitto di interessi tra collaboratore e Rossi Oleodinamica a danno di quest'ultima, la società emetterà lettera di richiamo nei confronti del collaboratore.

Il collaboratore è tenuto, inoltre – coerentemente con quanto previsto anche dal contratto di lavoro applicato - a informare il proprio Responsabile e la Direzione circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interesse con Rossi Oleodinamica e/o possano compromettere l'integrità psico-fisica del lavoratore.

3.3.3.9.4 RELAZIONE FRA COLLEGHI

Rossi Oleodinamica salvaguarda i lavoratori da molestie sessuali o di altra natura, atti di violenza fisica e psicologica e da ogni atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona.

Ognuno è chiamato ad assumere nei confronti dei propri colleghi un atteggiamento improntato al rispetto, alla tutela della dignità della persona, alla collaborazione, all'umana solidarietà.

3.3.3.9.5 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Ciascun collaboratore ha la responsabilità di custodire e preservare i beni della Società e in particolare quelli che gli sono stati affidati, dovrà utilizzarli in modo appropriato e conforme all'interesse aziendale ed ha il dovere di informare tempestivamente le unità aziendali preposte di eventuali furti, minacce o eventi dannosi per Rossi Oleodinamica.

In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- evitare di fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali.

Rossi Oleodinamica si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture utilizzando ogni forma di sistema di rilevazione dati e controllo operativo,

nonché di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia di riservatezza delle informazioni (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche messe a disposizione dalla Società per finalità connesse allo svolgimento delle attività lavorative, ogni collaboratore è tenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, dalle procedure e da ogni altro strumento di regolamentazione aziendale;
- non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non comunicare password o codici di accesso di cui lo stesso sia in possesso a qualunque titolo;
- non effettuare accessi non autorizzati a sistemi informatici altrui;
- non porre in essere comportamenti diretti in alcun modo a distruggere o danneggiare sistemi informatici o informazioni;
- astenersi dal duplicare abusivamente i programmi installati sugli elaboratori informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

3.3.3.9.6 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE CONOSCENZE

Tutti i collaboratori sono tenuti ad assicurare la riservatezza per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai dipendenti durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Rossi Oleodinamica e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore.

Ogni collaboratore non deve divulgare informazioni riservate o segreti industriali a terzi non autorizzati, anche successivamente alla risoluzione del rispettivo contratto di lavoro. Inoltre è fatto divieto di utilizzare direttamente o indirettamente informazioni aziendali riservate a proprio vantaggio o a vantaggio di terze parti, oppure a discapito di Rossi Oleodinamica, anche successivamente alla risoluzione del rispettivo contratto di lavoro. Allo stesso modo è fatto divieto espresso di asportare informazioni e dati per un utilizzo difforme dagli scopi aziendali, o per un utilizzo successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

3.3.3.9.7 PRATICHE CONCORRENZIALI

La Rossi Oleodinamica svolge la propria attività basandosi su una concorrenza corretta e leale. La Società è impegnata ad osservare scrupolosamente le leggi in materia e a collaborare con le autorità regolatrici del mercato.

Eventuali forme di collaborazione con concorrenti della Società con condivisione di prezzi, marketing, elenchi e sviluppo di prodotti e servizi, aree e obiettivi di vendita, studi di mercato e

informazioni di proprietà esclusiva di Rossi Oleodinamica o, comunque, di carattere confidenziale, possono costituire atto illecito e fonte di responsabilità per la Società ai sensi della disciplina concorrenziale vigente. E' pertanto proibito ai dipendenti instaurare con i concorrenti, effettivi o potenziali, rapporti non preventivamente approvati dal proprio superiore.

La Società non attua comportamenti illeciti, o comunque sleali, allo scopo di impossessarsi di segreti commerciali, elenchi fornitori, o informazioni relative alle infrastrutture o ad altri aspetti dell'attività

3.3.3.9.8 EFFICACIA ESTERNA

Chiunque, agendo in nome o per conto della Società, entri in contatto con soggetti terzi con i quali la Società intenda intraprendere relazioni o sia con la stessa tenuta ad avere rapporti di natura istituzionale, sociale, politica o di qualsivoglia natura, ha l'obbligo di:

- a) informare tali soggetti degli impegni e degli obblighi imposti dal Codice;
- b) esigere il rispetto degli obblighi del Codice nello svolgimento delle loro attività.

3.3.3.10 ULTERIORI DOVERI PER I RESPONSABILI

Oltre al rispetto dei doveri previsti per i collaboratori, ogni responsabile aziendale (definito come colui che coordina il lavoro di altri) ha l'obbligo di:

- a) valorizzare il tempo di lavoro dei Collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro;
- b) evitare qualsiasi abuso di posizioni di autorità, intendendosi per abuso di posizioni di autorità qualsiasi atto dovuto al superiore gerarchico che comporti favori personali o comportamenti che violino il presente Codice;
- c) rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri Collaboratori;
- d) curare l'osservanza del Codice da parte dei propri collaboratori;
- e) adoperarsi affinché i Collaboratori comprendano che le disposizioni contenute nel Codice costituiscono parte integrante della loro prestazione lavorativa;
- f) riferire tempestivamente alla Direzione eventuali segnalazioni o esigenze da parte dei propri collaboratori.

3.3.4 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I FORNITORI

3.3.4.1 FORNITORI

I fornitori sono coloro che ci forniscono beni, servizi, prestazioni o risorse necessarie per svolgere la nostra attività. L'immagine e la reputazione della nostra azienda dipendono anche dal comportamento dei fornitori e dei loro collaboratori, che devono agire in modo coerente con i principi del nostro Codice Etico.

3.3.4.2 SCELTA DEL FORNITORE

La selezione dei fornitori si basa sulla ricerca del miglior rapporto qualità-prezzo, garantendo pari opportunità a tutti i candidati qualificati. I collaboratori coinvolti devono:

- garantire trasparenza e lealtà in ogni fase;
- permettere a più fornitori di partecipare;
- valutare periodicamente i fornitori per qualità, affidabilità e rispetto delle normative;
- considerare anche aspetti etici, di sicurezza e tutela ambientale.

3.3.4.3 VALUTAZIONE DEI FORNITORI

La scelta e il controllo dei fornitori si basano su criteri oggettivi e verificabili, come:

- convenienza economica;
- capacità tecnica e produttiva;
- qualità e sostenibilità dei prodotti o servizi.

È vietato accettare o offrire regali, omaggi o favori che possano influenzare le decisioni, salvo quelli di modico valore e conformi alle norme aziendali. Eventuali offerte sospette devono essere segnalate alla Direzione.

Se un fornitore non rispetta le leggi, il Codice Etico o le regole aziendali, l'azienda può sospendere o interrompere la collaborazione.

3.3.4.4 INTEGRITÀ E INDIPENDENZA NEI RAPPORTI

I rapporti con i fornitori devono essere regolati da contratti chiari e trasparenti, evitando situazioni di dipendenza eccessiva.

Per esempio:

- si preferiscono contratti a breve termine con possibilità di revisione;
- non si deve indurre un fornitore a firmare contratti svantaggiosi con promesse non garantite di futuri vantaggi.

Per garantire trasparenza:

- si documentano e conservano tutte le scelte e i contratti;
- si monitorano regolarmente i fornitori principali e eventuali cambi di proprietà.

3.3.4.5 CORRETTEZZA NELLA GESTIONE DEI CONTRATTI

I contratti con i fornitori si gestiscono con correttezza, chiarezza e tempestività, informando il fornitore su tempi, modalità e condizioni di pagamento. Le prestazioni devono essere svolte con diligenza, buona fede e nel rispetto delle leggi.

6. Tutela degli aspetti etici nelle forniture

3.3.4.6 TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE

Nel caso di fornitori in paesi a rischio (secondo organismi riconosciuti), i contratti includono clausole specifiche che:

- richiedono l'autocertificazione sul rispetto di obblighi sociali, come i diritti fondamentali dei lavoratori, la parità di trattamento e la tutela del lavoro minorile;
- prevedono la possibilità di controlli presso le sedi del fornitore per verificare il rispetto di tali impegni.

3.3.5 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI

3.3.5.1 OPERATORI COMMERCIALI

Per Operatore Commerciale si intende qualsiasi persona o azienda che, a qualunque titolo (agente, collaboratore, procacciatore), promuova o commercializzi prodotti e servizi per conto della nostra azienda, o che interagisca con i nostri clienti.

3.3.5.2 CRITERI DI CONDOTTA APPLICABILI

Nelle relazioni con gli operatori commerciali si applicano i principi di correttezza, trasparenza e rispetto delle normative vigenti, così come quelli previsti per i fornitori. A questi si aggiungono criteri specifici che garantiscono la qualità e l'affidabilità delle collaborazioni.

3.3.5.3 IDENTIFICAZIONE E SELEZIONE DELL'OPERATORE COMMERCIALE

La scelta degli operatori commerciali si basa su criteri di serietà, integrità morale e professionale, competenza e buona reputazione, valutando eventuali precedenti violazioni contrattuali o del codice etico;

Quando possibile, si prevede un periodo di prova con incarichi a basso rischio, al fine di valutare l'affidabilità e la coerenza con i valori aziendali.

La selezione avviene nel rispetto della trasparenza e dell'assenza di favoritismi, privilegiando la meritocrazia e la professionalità, con particolare attenzione alla tutela della sicurezza e della legalità.

3.3.5.4 RAPPORTI CON GLI OPERATORI COMMERCIALI

I rapporti con gli operatori commerciali devono essere formalizzati tramite contratti chiari, che definiscano oggetto, condizioni, modalità operative e ogni altro aspetto necessario per una collaborazione corretta e trasparente.

Tutti devono attenersi alle normative di legge, alle policy aziendali e alle procedure interne.

3.3.5.5 FORMAZIONE DEGLI OPERATORI COMMERCIALI

Riteniamo importante fornire agli operatori commerciali una formazione periodica, per aggiornarli sulle normative, sui principi del nostro codice etico e sulle procedure aziendali rilevanti.

3.3.5.6 ATTIVITA' DEGLI OPERATORI COMMERCIALI

Le attività devono essere svolte nel rispetto del contratto, del codice etico e delle procedure aziendali.

È vietato utilizzare la collaborazione per scopi illeciti o contrari ai valori aziendali.

Chi lavora con la Pubblica Amministrazione deve rispettare scrupolosamente tutte le normative specifiche e le disposizioni del codice etico.

3.3.5.7 CONFLITTO DI INTERESSI

Gli operatori commerciali devono evitare situazioni di conflitto di interesse e non devono trarre vantaggi personali da informazioni o opportunità di affari legate alla collaborazione con la nostra azienda.

3.3.5.8 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ogni operatore commerciale è tenuto a utilizzare con cura e responsabilità i beni aziendali messi a disposizione, evitando usi impropri che possano causare danni o inefficienze.

3.3.5.9 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI E DELLE CONOSCENZE

Gli operatori commerciali devono garantire la massima riservatezza su tutte le informazioni e conoscenze acquisite durante la collaborazione con la nostra azienda.

3.3.6 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I CLIENTI

3.3.6.1 CLIENTI

E' cliente chi fruisce di prodotti o di servizi della Società a qualunque titolo.

3.3.6.2 IMPARZIALITÀ

La nostra azienda si impegna a non discriminare nessun cliente, garantendo a tutti – attuali e potenziali – la massima attenzione e impegno per soddisfare le loro esigenze.

3.3.6.3 ATTENZIONE ELLE ESIGENZE DEI CLIENTI

Ci impegniamo a costruire rapporti basati su competenza, disponibilità, rispetto, cortesia e sensibilità verso le diversità.

Il nostro obiettivo è offrire soluzioni innovative, prodotti e servizi di qualità e affidabili, che rispondano alle aspettative dei clienti.

3.3.6.4 I CONTRATTI E LE COMUNICAZIONI AI CLIENTI

Tutti i contratti e le comunicazioni rivolte ai clienti (inclusi messaggi pubblicitari) devono essere:

- chiari e semplici, con un linguaggio comprensibile;
- conformi alle leggi, evitando pratiche scorrette o ingannevoli;
- completi, fornendo tutte le informazioni necessarie per una scelta consapevole.

Scegliamo i canali di comunicazione più adatti senza esercitare pressioni eccessive o utilizzare pubblicità ingannevole.

3.3.6.5 STILE DI COMPORTAMENTO DEI COLLABORATORI

I nostri collaboratori devono sempre agire con disponibilità, rispetto e cortesia, mantenendo un alto livello di professionalità.

In particolare:

- seguono le procedure interne per gestire i rapporti con i clienti;
- forniscono prodotti e servizi efficienti e conformi ai contratti;
- danno informazioni chiare e complete per permettere decisioni consapevoli.

3.3.6.6 QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI

Ci impegniamo a garantire standard di qualità elevati, monitorando periodicamente la soddisfazione dei clienti.

La qualità dei nostri prodotti e servizi tiene conto anche delle aspettative in materia di sostenibilità ambientale e sociale.

3.3.6.7 COINVOLGIMENTO DELLA CLIENTELA E GESTIONE DEI RECLAMI

Rispondiamo sempre ai suggerimenti e reclami dei clienti e delle associazioni a loro tutela, utilizzando sistemi di comunicazione efficaci e tempestivi.

Informiamo i clienti dell'avvenuto ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi previsti per la risposta, che saranno comunque brevi.

3.3.7 CRITERI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA COLLETTIVITÀ

3.3.7.1 COLLETTIVITÀ

Per collettività si intende l'insieme formato dal territorio in cui operiamo, dalla comunità di persone che vi vivono e lavorano, e dalle istituzioni pubbliche che ne garantiscono il funzionamento.

Territorio: spazio fisico con le sue caratteristiche naturali, culturali, sociali ed economiche.

Comunità: persone e gruppi che vivono e operano sul territorio.

Istituzioni: enti pubblici e organizzazioni che supportano la vita sociale e amministrativa.

3.3.7.2 IMPEGNO CON L'AMBIENTE

La nostra azienda si impegna a tutelare l'ambiente e a promuovere uno sviluppo industriale sostenibile, attraverso:

il rispetto di tutte le leggi ambientali vigenti;

l'adozione di buone pratiche per migliorare continuamente le prestazioni ambientali, atte al raggiungimento della certificazione ISO 14001;

l'uso razionale delle risorse energetiche e la riduzione, o eliminazione quando possibile, degli impatti negativi delle nostre attività;

l'adozione e il miglioramento continuo delle tecnologie per contenere gli impatti ambientali;

il coinvolgimento e la sensibilizzazione di tutto il personale, affinché condivida gli obiettivi ambientali e sviluppi una cultura orientata alla prevenzione;

la formazione e informazione continua del personale sui requisiti ambientali legati al proprio lavoro, per evitare comportamenti che possano danneggiare l'ambiente;

la valutazione di eventuali accordi volontari con istituzioni, associazioni ambientaliste e di categoria;

3.3.7.3 RAPPORTI CON I MEDIA

La nostra azienda si impegna a mantenere un dialogo aperto e trasparente con i media, nel rispetto delle politiche aziendali.

Solo le persone autorizzate possono rilasciare dichiarazioni ufficiali o comunicazioni riguardanti l'azienda.

I dipendenti devono astenersi dal parlare con i media senza autorizzazione preventiva.

Quando si risponde ai media, si valuta attentamente il contenuto delle richieste e si risponde tempestivamente.

Le informazioni riservate, come i dettagli di contratti con partner o fornitori, non devono essere divulgate se non con accordi specifici.

I collaboratori devono limitarsi a rispondere solo su argomenti di loro competenza, fornendo contributi chiari e personali sulle attività e progetti dell'azienda.

3.3.7.4 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

3.3.7.4.1 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I rapporti con enti pubblici, a livello locale, nazionale o internazionale, sono gestiti esclusivamente da persone autorizzate.

Questi rapporti devono essere improntati a trasparenza, correttezza e coerenza, evitando qualsiasi comportamento illecito o collusivo.

Chi rappresenta l'azienda nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

- Non deve mai cercare di influenzare indebitamente le decisioni pubbliche;
- Deve evitare comportamenti illeciti che possano compromettere l'imparzialità dei funzionari pubblici;
- Si impegna a non ottenere contributi o finanziamenti pubblici con documenti falsi o informazioni incomplete;
- Utilizza i contributi pubblici solo per gli scopi previsti;

- Non deve procurare profitti indebiti alla Pubblica Amministrazione con artifici o raggiri.

Inoltre, è vietato:

- Instaurare rapporti personali per condizionare le decisioni pubbliche;
- Offrire o accettare denaro, regali o favori per ottenere trattamenti di favore;
- Effettuare pagamenti illeciti o corruzione;
- Influenzare impropriamente gare o procedure pubbliche;
- Partecipare a cartelli o accordi illeciti;
- Non prevenire conflitti di interesse;
- Non rispettare la normativa anticorruzione.

La gestione di regali e omaggi è regolata da un apposito regolamento interno, che definisce limiti e modalità.

Per i finanziamenti pubblici, si garantisce:

- Veridicità e correttezza nella documentazione e nelle informazioni fornite;
- Uso trasparente e conforme ai fini stabiliti.

3.3.7.4.2 RAPPORTI CON AUTORITÀ PUBBLICHE, DI VIGILANZA E ENTI DI CONTROLLO

L'azienda collabora pienamente con le autorità pubbliche di controllo, fornendo dati e informazioni richieste dalla legge o legittimamente richieste.

Tutti i collaboratori devono:

- Rispettare le normative e regolamenti emessi da tali autorità;
- Fornire piena collaborazione, evitando atteggiamenti ostruzionistici.

3.3.7.4.3 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ GIUDIZIARIE

È vietato cercare di influenzare in qualsiasi modo chi deve testimoniare o rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, per impedirne la testimonianza o indurla a dichiarazioni false.

È proibito aiutare chi abbia commesso un reato a sottrarsi alle indagini o a eludere la giustizia.

3.3.7.4.4 RAPPORTI CON EX DIPENDENTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

L'assunzione di ex dipendenti pubblici, o dei loro familiari, che abbiano avuto rapporti con la nostra azienda, deve avvenire seguendo le normali procedure di selezione del personale, in modo trasparente e corretto.

Anche eventuali collaborazioni con ex dipendenti pubblici o loro familiari devono rispettare le regole e procedure aziendali.

3.3.7.5 RAPPORTI CON RAPPRESENTANTI ASSOCIAZIONI

La nostra azienda intrattiene rapporti con associazioni di categoria, sindacati, organizzazioni ambientaliste e simili per sviluppare attività, collaborare e presentare le proprie posizioni.

Qualsiasi comunicazione o posizione ufficiale verso forze politiche o associazioni deve essere autorizzata dalle funzioni aziendali competenti.

3.3.7.6 RAPPORTI ECONOMICI CON PARTITI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI ED ASSOCIAZIONI

Non finanziamo partiti politici, né i loro rappresentanti o candidati, in Italia o all'estero.

Non sponsorizziamo eventi con finalità esclusivamente di propaganda politica.

Ci asteniamo da qualsiasi forma di pressione, diretta o indiretta, su esponenti politici.

Se si ritiene opportuno effettuare interventi economici legati alla presenza sul territorio, è necessaria l'autorizzazione preventiva della Direzione, che valuta caso per caso.

Non eroghiamo contributi a organizzazioni con potenziali conflitti di interesse; tuttavia, possiamo collaborare finanziariamente a progetti coerenti con la nostra missione, previa autorizzazione della Direzione.

Ogni partecipazione ad attività politiche da parte dei nostri collaboratori avviene a titolo personale e nel rispetto delle leggi vigenti.

3.3.7.7 CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Rossi Oleodinamica sostiene iniziative che siano in linea con i nostri obiettivi strategici e con i principi di responsabilità sociale e ambientale.

Le iniziative devono provenire da enti o associazioni con statuti regolari e devono avere valore culturale, sociale o benefico, coinvolgendo un significativo numero di persone.

Le sponsorizzazioni possono riguardare temi sociali, ambientali, sportivi, artistici o dello spettacolo, e sono destinate a eventi di qualità o a progetti in cui possiamo collaborare per garantirne efficacia e originalità.

3.4 MODALITA' DI ATTUAZIONE

3.4.1 RESPONSABILITA' PER L'ATTUAZIONE

Tutte le attribuzioni in tema di diffusione e attuazione del presente Codice sono riservate alla Direzione.

3.4.2 COMPITI IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

La Direzione ha il compito di:

- Assicurare che i principi del Codice Etico siano coerenti con le politiche aziendali, collaborando con i responsabili delle varie funzioni;
- Rispondere a domande e richieste di chiarimento sul Codice Etico;
- Analizzare proposte di revisione delle politiche aziendali che hanno impatto sull'etica e suggerire eventuali correzioni;
- Ricevere e gestire segnalazioni di possibili violazioni del Codice, curandone l'istruttoria;

Queste attività sono svolte con il supporto delle funzioni aziendali interessate e con libero accesso a tutta la documentazione necessaria.

3.4.3 MODALITA' DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

L'attuazione e il controllo del Codice Etico richiedono l'impegno di tutti i collaboratori, che devono:

- Prendere visione del Codice;
- Rivolgersi agli organi preposti per chiarimenti o consigli sull'applicazione;
- Osservare il Codice e contribuire attivamente alla sua applicazione, segnalando eventuali comportamenti non conformi.

3.4.4 COMUNICAZIONE

Il Codice Etico viene comunicato a tutti gli stakeholder interni ed esterni tramite:

- Attività di comunicazione al momento dell'adozione e in occasione di revisioni;
- Consegna di copia del Codice a Organi Sociali, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori;
- Pubblicazione su intranet aziendale e sito web per garantire accessibilità a tutti;

3.4.5 SEGNALAZIONI DEGLI STAKEHOLDER

Nel rispetto delle leggi vigenti e per garantire efficienza, correttezza, trasparenza e qualità, la nostra azienda adotta misure organizzative per prevenire, individuare e segnalare tempestivamente comportamenti illeciti o contrari al Codice Etico, da parte di chiunque agisca per conto o in relazione con l'azienda.

L'obiettivo è eliminare ogni situazione di rischio legata a tali comportamenti.

3.4.5.1 MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI

Tutti i soggetti che hanno un rapporto con la nostra azienda (dipendenti, fornitori, collaboratori, clienti, ecc.) possono segnalare per iscritto, anche in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico.

Le segnalazioni possono essere inviate:

via e-mail all'indirizzo: eleonora@rossioleodinamica.com

tramite lettera in busta chiusa, spedita a:

Rossi Oleodinamica – Etica Rossi Oleodinamica

Via del Lavoro, 9 – 47838 Riccione (RN) – Italy

3.4.5.2 VALUTAZIONE DELLE SEGNALAZIONI

La Direzione garantisce la tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione (ad esempio, interruzione di rapporti commerciali o mancata promozione).

L'identità del segnalante è mantenuta riservata, salvo obblighi di legge o tutela dei diritti dell'azienda e delle persone eventualmente coinvolte in modo errato o in mala fede.

Al termine delle indagini, la Direzione può dichiarare se la segnalazione corrisponde a una violazione del Codice Etico o meno.

In base ai risultati, può promuovere soluzioni e comportamenti positivi, coinvolgendo le persone e le strutture interessate per trovare le migliori azioni correttive.

Durante l'istruttoria, la Direzione ascolta l'autore della segnalazione, il presunto responsabile e raccoglie testimonianze utili.

3.4.6 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SANZIONI

Dopo aver analizzato le segnalazioni e gli esiti delle indagini, la Direzione valuta se il comportamento segnalato costituisce una violazione del Codice Etico.

In caso positivo, decide i provvedimenti disciplinari da adottare, nel rispetto della normativa vigente, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato e del sistema disciplinare aziendale.