



# *Codice Etico e di Comportamento*

## **VISION DI INVERNIZZI S.p.A.**

**INVERNIZZI S.p.A.** crede che la Responsabilità d'Impresa si sviluppi attraverso un insieme di scelte che indirizzano l'attività imprenditoriale verso un comportamento eticamente corretto, con particolare riferimento all'intera collettività, all'ambiente e alle aspettative degli stakeholders.

Per raggiungere i propri obiettivi, **INVERNIZZI S.p.A.** orienta la sua attività verso i valori di Trasparenza, Integrità e Responsabilità sociale e racchiude i principi che la ispirano in questo Codice Etico e di Comportamento.

Questo documento rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutti coloro che operano nella Società o che con essa collaborano, costituiscono il fondamento della nostra attività ed il primo passo per concorrere al perseguimento della nostra vision.

L'obiettivo è quello di perseguire l'eccellenza nel mercato in cui operiamo, attraverso:

- lo sviluppo sostenibile, salvaguardando l'Ambiente e la Sicurezza delle persone coinvolte
- la creazione di un valore aggiunto per il Dipendente, per il Cliente e, in generale, per la Comunità.

## **FINALITÀ E DESTINATARI**

Il presente Codice Etico (di seguito, il "Codice") illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività di **INVERNIZZI S.p.A.** nonché le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività (nei rapporti tra il personale dipendente) sia all'esterno (nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, i clienti, i partner commerciali, le organizzazioni politiche e sindacali) nonché gli organi d'informazione.

Il rispetto di tali principi è di fondamentale importanza per raggiungere lo scopo aziendale di **INVERNIZZI S.p.A.** e per garantire la sua reputazione nel contesto socio-economico nel quale opera.

Il presente Codice è vincolante per gli amministratori e i dipendenti di **INVERNIZZI S.p.A.**, nonché per tutti coloro



che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società.

Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura di governance interna e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il proprio sito internet.

# *1. Principi di Comportamento*

L'attività imprenditoriale in **INVERNIZZI S.p.A.** si fonda sulla legalità, sulla non discriminazione, sull'integrità e sull'onestà.

## **1.1 LEGALITÀ**

In **INVERNIZZI S.p.A.** operiamo nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice. Osserviamo scrupolosamente tutte le normative in vigore, sia verso le persone interne all'azienda (colleghi) che verso l'esterno (fornitori e clienti). Consideriamo il rispetto delle norme di salute e sicurezza ambientale un valore imprescindibile e fondamentale.

L'organizzazione si impegna costantemente nella formazione del proprio personale, al fine di sensibilizzare tutti gli operatori in merito agli obblighi legislativi che questi sono tenuti a conoscere e rispettare; Invernizzi spa investe le risorse necessarie affinché tale formazione ed informazione sia sistematicamente rispettata e definisce specifiche modalità di verifica dell'apprendimento da parte del personale coinvolto.

## **1.2 NON DISCRIMINAZIONE**

*(nella legalità e rispetto di tutti) e parità di genere*

Ripudiamo e combattiamo ogni forma di discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura, la nazionalità dei suoi interlocutori e garantiamo le "pari opportunità". Favoriamo al contempo l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli. Non tolleriamo le vessazioni e le intimidazioni, o qualsiasi atto di condotta verbale o fisica che manchi di rispetto o umili un'altra persona. Questo ovviamente vale anche per i visitatori, i clienti e le altre persone con cui ci relazioniamo. Non approviamo alcuna modalità di integralismo ideologico.

## **1.3 INTEGRITÀ**

Crediamo nella reciproca fiducia: tutti noi siamo tenuti a lavorare per l'interesse dell'azienda, nel rispetto dei colleghi e dell'ambiente circostante. Non ammettiamo le attività e i comportamenti che possano configurare un conflitto di



interessi o il perseguimento di interessi personali.

Nel posto di lavoro non ammettiamo l'uso di alcol, droghe o qualsiasi altra sostanza che possa essere di pericolo per sé stessi, per gli altri e per lo svolgimento del lavoro.

Proteggiamo la privacy delle informazioni e ci atteniamo attentamente alle normative in vigore per la protezione dei dati.

Ci impegnamo per realizzare una concorrenza leale, nel rispetto delle norme e dei concorrenti: crediamo che una sana e virtuosa concorrenza sia un incentivo all'innovazione e sia una tutela per gli interessi dei consumatori.

## 1.4 SVILUPPO DELLA SOSTENIBILITÀ E TUTELA DELL'AMBIENTE

Vivere in un mondo migliore, più salutare e sostenibile è possibile grazie alle scelte che facciamo anche come impresa: la scelta dei materiali, delle catene di fornitura, delle certificazioni ambientali e di prodotto sono solo alcune delle azioni che testimoniano il nostro impegno.

Sostenibilità significa rispetto per l'ambiente, soprattutto per la nostra "materia prima" – il pioppo ed il legno. Per **INVERNIZZI S.p.A.** diventa allora fondamentale la legalità in ambito ambientale, attraverso l'uso di materiali commercializzati in maniera legale e pienamente adempienti al Regolamento EUTR 995/2010.

Per questo **INVERNIZZI S.p.A.** ha sviluppato un Sistema di Dovuta Diligenza (Due Diligence System) che viene applicato alle catene di fornitura e fatto rispettare da tutti i fornitori di legname extra UE.

**INVERNIZZI S.p.A.** ha, inoltre, implementato e certificato la sua Catena di Custodia in riferimento agli standard internazionali FSC e PEFC, integrandola con il Sistema di gestione per la Qualità.

## 2. Rapporti con i Dipendenti e Collaboratori e Pari Opportunità

Le persone fanno l'azienda e per questo che scegliamo i collaboratori utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda, senza alcuna forma di discriminazione o favoritismo.

Contrastiamo episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.

I rapporti tra i dipendenti devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della



civile convivenza e della libertà delle persone.

## *3. Ambiente di Lavoro*

**INVERNIZZI S.p.A.** si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata da un controllo costante e dall'applicazione rigorosa delle disposizioni previste dalle leggi in vigore e promuovendo la cultura della sicurezza attraverso programmi formativi.

**INVERNIZZI S.p.A.** tutela la salute dei propri lavoratori, garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria.

**INVERNIZZI S.p.A.** esige da parte di tutti i lavoratori il rispetto delle norme inerenti la sicurezza, il rispetto dell'integrità dei luoghi di lavoro e relativi macchinari e/o attrezzature.

## *4. Comunicazioni Sociali*

Comunicare con l'esterno e con tutti gli stakeholder interessati è fondamentale per far emergere il messaggio di **INVERNIZZI S.p.A.** Per questo utilizziamo tutti gli strumenti più idonei per mostrarci agli altri, attraverso il web, i social, le riviste e gli eventi.

Ogni nostra forma di comunicazione e ogni messaggio è improntato alla veridicità, alla correttezza e alla trasparenza. Non ammettiamo forme di comunicazioni false, ambigue o lesive verso i clienti, fornitori, partner, istituzioni.



## 5. Rapporti con l'Esterno

### 5.1 RAPPORTI CON AUTORITÀ E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Ogni nostro rapporto con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge, astenendoci da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per l'Azienda.

È proibita qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o a loro familiari.

### 5.2 RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

I rapporti con i nostri fornitori e i nostri clienti sono i due pilastri portanti del nostro lavoro e con essi coltiviamo un rapporto basato sull'onestà.

Per ottemperare a quanto sopra indicato si rende necessario che:

- a)** ci sia un riscontro immediato di presa in carico della richiesta pervenuta da clienti/agenti/fornitori;
- b)** ci sia disponibilità nei confronti dell'interlocutore esterno e questo prevede, se impegnati al momento della richiesta contatto, di richiamare nell'arco di 60 minuti o comunque il prima possibile;
- c)** si evitino lamentele e/o commenti negativi e manifestazioni vocali/gestuali nei confronti di clienti/agenti/fornitori, con comportamenti poco professionali;
- d)** ci sia la massima disponibilità nei confronti dei clienti/agenti/fornitori.

Non sono tollerati comportamenti da parte di fornitori, clienti e terze parti che possano venire percepiti come un modo per influenzare le decisioni dell'azienda.

## 6. Gestione delle Informazioni

La società gestisce e tratta, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali e privacy, tutte le informazioni ed i dati acquisiti. Sono vietati l'utilizzo di dati ed informazioni per interessi propri da parte dei dipendenti e collaboratori esterni.



## 7. *Rispetto delle Norme del Codice Etico*

La Società provvede ad un'ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti, i clienti ed i fornitori. Richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

In particolare i dipendenti dovranno:

- Astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- In caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse, rivolgersi ai propri superiori;
- Riferire tempestivamente ai superiori e ai referenti aziendali qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili loro violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta di violarle;
- Collaborare per la verifica delle possibili violazioni.

## 8. *Segnalazioni di Violazioni del Codice Etico e del D. Lgs. 231/2001*

È compito di ciascun dipendente, Dirigente, quadro con compiti di gestione e controllo, membro di organi sociali o collaboratore, verificare la correttezza dei processi aziendali cui è chiamato a partecipare, dando immediata comunicazione (c.d. **Whistleblowing**) al superiore gerarchico, alla Direzione o all'Organismo di Vigilanza di qualsiasi irregolarità classificabile come "**irregolarità rilevante**" e quindi violazione dei protocolli, rischi e pericoli per la sicurezza, la salute o l'ambiente. Non sono ammesse le segnalazioni anonime all'OdV; l'azienda è dotata delle procedure di Whistleblowing secondo le raccomandazioni dell'ANAC.

La persona che ha eseguito la segnalazione è protetta da ogni provvedimento disciplinare punitivo o dalla ritorsione da parte dei superiori, per segnalazioni fatte in buona fede e in base a un ragionevole convincimento, l'azienda garantisce la riservatezza delle segnalazioni.

La segnalazione potrà essere fatta per iscritto all'OdV o mediante incontro diretto con lo stesso.

## 9. *Organismo di Vigilanza*

La società ha nominato un Organismo di Vigilanza (acronimo ODV), cui è affidato il compito di vigilare con continuità sull'efficace funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, nonché di curare il suo aggiornamento proponendo al



Consiglio di Amministrazione il suo eventuale aggiornamento con verifiche periodiche e pertanto l'Organismo di Vigilanza:

- Svolge attività ispettiva con modalità predeterminate e approvate dall'Organismo stesso;
- Controlla l'osservanza delle regole di condotta da parte dei dipendenti, anche con funzione dirigenziale, e di ogni destinatario del Modello;
- Ha accesso a tutti i documenti riguardanti il Modello;
- Può chiedere informazioni a chiunque operi per conto dell'Impresa nell'ambito delle aree a rischio e dei processi sensibili individuati nel Modello;
- Riceve le informazioni specificamente indicate come obbligatorie dal Modello;
- Propone l'attivazione delle procedure sanzionatorie a seguito della violazione delle regole di comportamento individuate nel Modello;
- Esprime parere in merito all'adeguatezza ed idoneità delle modifiche del Modello elaborate d'iniziativa dal CdA, prima della loro adozione;
- Riceve eventuali segnalazioni di irregolarità o violazione legale e ne gestisce l'iter valutativo e decisionale.

## *10. Antiriciclaggio e Antiterrorismo*

La Società assicura che la propria attività economica e finanziaria non favorisca attività illecite ed organizzazioni criminali e terroristiche. La Società applica sempre le normative antiriciclaggio nazionali ed internazionali e procede, dunque, a verificare massima diligenza le informazioni disponibili sui partner e consulenti.

## *11. Linee Guida del Sistema Sanzionatorio*

Siamo consapevoli che la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partners commerciali e finanziari.

I comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- Grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenzia-



mento per giusta causa o giustificato motivo); nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;

- Giusta causa per revoca del mandato agli amministratori;
- Causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni;
- Causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terrà sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

**INVERNIZZI S.p.A.**

Strada Provinciale per Gussola  
26030 Solarolo Rainerio [CR] ITALY

Tel. +39 0375 31331 - Fax +39 0375 3133222/3

[info@invernizzi-spa.com](mailto:info@invernizzi-spa.com) - [www.invernizzi-spa.com](http://www.invernizzi-spa.com)

