



CODICE ETICO E DI CONDOTTA

04/06/2025

DDR-012
REV 0

PREPARATA
Controllo Qualità

VERIFICATA
Responsabile Qualità

APPROVATA
Assicurazione Qualità

CODICE ETICO e di CONDOTTA

RONDA S.P.A.

Documento approvato il 9.6.2025

Amministratore Unico

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
a. <i>Destinatari.....</i>	3
b. <i>Principi Generali.....</i>	4
c. <i>Definizioni.....</i>	4
2. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE.....	5
a. <i>Rapporti con i clienti.....</i>	5
b. <i>Rapporti con i fornitori.....</i>	6
c. <i>Rapporti con i dipendenti.....</i>	6
d. <i>Rapporti con la concorrenza.....</i>	7
e. <i>Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....</i>	8
f. <i>Regali, omaggi e benefici.....</i>	8
3. CONDIZIONI DI LAVORO.....	8
a. <i>Lavoro minorile.....</i>	8
b. <i>Lavoro Forzato.....</i>	9
c. <i>Discriminazione.....</i>	9
d. <i>Libertà di Associazione e di Contrattazione Collettiva.....</i>	10
e. <i>Orario di lavoro.....</i>	11
4. SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE.....	11
a. <i>Salute, igiene e sicurezza del lavoro.....</i>	11
b. <i>Tutela dell'ambiente.....</i>	12
5. TRATTAMENTO DI DATI E INFORMAZIONI	13
6. USO DELLE RISORSE INFORMATICHE	14
7. LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI.....	14
8. CONDOTTA SOCIETARIA	14
9. CONFLITTI DI INTERESSE.....	15
10. MODALITA' DI ATTUAZIONE.....	15
a. <i>Attuazione e Controllo.....</i>	15
b. <i>Sistema di controllo Interno.....</i>	15
c. <i>Sistema di attuazione dei principi etici e di controllo</i>	16
11. MISURE DI PROMOZIONE DELL'OSSERVANZA DEL CODICE.....	16
12. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE	17

I riferimenti nel testo a Società, Azienda, Ronda si intendono fatti a Ronda S.p.A.

1. INTRODUZIONE

Ronda S.p.A., nata a metà degli anni sessanta, è un'azienda leader nella produzione di componenti in acciaio inox (cassetti, sportelli, vasche, pannelli, etc.) per la ristorazione professionale e domestica. La Società si occupa anche della progettazione e realizzazione di macchinari per la produzione di componenti in acciaio inox.

Ronda S.p.A. presta grande attenzione agli aspetti etici dell'impresa e considera la legalità e la correttezza quali condizioni imprescindibili per lo svolgimento della propria attività aziendale. Nell'esercizio delle proprie attività, **Ronda S.p.A.** intende osservare, oltre alle leggi e alle disposizioni vigenti, anche i principi ispiratori e gli elevati standard etici che sono raccolti nel presente Codice di Condotta ed Etico.

L'etica nell'attività imprenditoriale è infatti un approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità della Società verso i clienti, i fornitori, i soci e, più in generale, verso l'intero contesto economico nel quale la stessa opera.

Ronda S.p.A. intende trasformare in un vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori etici ai quali si rapporta.

La Società ha quindi deciso di adottare il presente Codice di Condotta ed Etico (di seguito "Codice"), al fine di confermare e fissare in un documento i principi di correttezza, integrità e trasparenza dei comportamenti, del modo di operare e nella conduzione dei rapporti sia al proprio interno che nei confronti dei soggetti terzi.

I valori e i principi di condotta contenuti nel presente Codice si applicano all'intera catena di fornitura, compresi subfornitori e fornitori di materiali e componenti.

a. Destinatari

Sono Destinatari del presente Codice, e si impegnano al rispetto del contenuto dello stesso:

- *gli amministratori e i dirigenti dell'azienda* (cosiddetti soggetti apicali);
- *i dipendenti dell'azienda* (cosiddetti soggetti interni sottoposti ad altrui direzione);

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto del Codice i seguenti soggetti esterni:

- *i collaboratori, i consulenti* e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- *i fornitori e i partner* (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese).

L'adozione di standard etici di comportamento indicati nel presente Codice è un dovere morale dei Destinatari. In particolare, agli stessi Destinatari viene chiesto di:

- comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice Etico;

- informare immediatamente il Comitato Etico di eventuali violazioni del Codice, non appena ne vengono a conoscenza;
- richiedere, qualora siano necessarie, interpretazioni o chiarimenti sui principi di comportamento definiti di seguito.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio di **Ronda S.p.A.** può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi. I destinatari del Codice, che ne violino le regole, ledono il rapporto di fiducia con l'Azienda, e saranno soggetti ai provvedimenti del caso.

b. Principi Generali

I Destinatari del presente Codice devono attenersi, per quanto di loro competenza dell'esercizio di attività nell'interesse o a vantaggio dell'Azienda, ai seguenti principi guida:

- *agire* in modo informato nel rispetto della legge e dei regolamenti vigenti in Italia e nei Paesi nei quali la società opera;
- *trattare* i clienti, i soci, il personale dipendente, i fornitori, la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano, incluso ogni pubblico ufficiale o esercente un pubblico servizio, nonché ogni terzo con il quale si entra in rapporto per motivi professionali, con onestà, correttezza, imparzialità e senza pregiudizi;
- *competere lealmente* sul mercato con i concorrenti;
- *tutelare* la salute e la sicurezza propria e dei terzi;
- *monitorare* e minimizzare gli impatti potenzialmente nocivi delle attività aziendali sull'ambiente;
- mantenere la *riservatezza* delle informazioni riguardanti la Società, il suo know-how, i dipendenti, i clienti ed i fornitori;
- *operare* secondo il principio per cui ogni operazione o transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua;
- evitare o dichiarare preventivamente eventuali *conflitti di interesse* con la Società;
- *utilizzare* i beni intellettuali e materiali della Società, inclusi gli strumenti informatici, nel rispetto delle norme generali e della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità, nel rispetto dei diritti di proprietà intellettuale di terzi, evitandone l'utilizzo in violazione di ogni disposizione legale.
- In nessun caso il perseguitamento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della Società che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

c. Definizioni

Bambino/minore: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta. Se comunque la legge locale sull'età minima stabilisce

14 anni di età in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO 138, si applica l'età più bassa.

Giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore con età superiore a quella di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni.

Lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da bambino con età inferiore specificata nella definizione di bambino, ad eccezione di ciò che è previsto dalla raccomandazione ILO 146.

Fornitore: un ente economico che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi necessari per la produzione di beni e/o servizi dell'azienda.

2. COMPORTAMENTO NELLA GESTIONE

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Nei rapporti con amministratori, direttori generali, sindaci o liquidatori, ed in genere con soggetti loro sottoposti ed appartenenti a società terze, in particolare clienti, è obbligatorio mantenere un atteggiamento di natura strettamente professionale, evitando qualsiasi forma di azione o promessa di denaro o altra utilità che abbia carattere personale; è particolarmente vietata qualsiasi azione nei confronti delle predette persone, che possa essere anche solo interpretata come volta ad ottenere dai medesimi il compimento o la omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o ai loro obblighi di fedeltà verso le società di appartenenza.

Ronda S.p.A. evita di entrare in rapporti di affari con terzi dei quali sia accertata o anche solo ragionevolmente supposta la partecipazione ad attività delittuose o di terrorismo.

a. Rapporti con i clienti

Ronda S.p.A. orienta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente, prestando attenzione alle richieste che possono favorire un miglioramento del prodotto e della qualità dei servizi resi. **Ronda S.p.A.** adotta un sistema di gestione conforme allo standard ISO 9001:2015.

La Società assicura, nei confronti dei clienti, correttezza e chiarezza, nonché il corretto e diligente adempimento contrattuale. Ogni comunicazione agli stessi indirizzata, nonché i messaggi pubblicitari, sono improntati a criteri di semplicità, chiarezza e completezza.

b. Rapporti con i fornitori

Le relazioni con i fornitori, ivi compresi i rapporti di natura finanziaria e di consulenza, sono sottoposte ai principi contenuti in questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della Società.

Ronda S.p.A. si avvale esclusivamente di fornitori qualificati, approvati sulla base di procedure interne e che operano in conformità alla normativa vigente e alle regole previste in questo Codice. La selezione dei predetti soggetti e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo dei prodotti e dei servizi offerti, della capacità di fornire e garantire tempestivamente servizi e prodotti di livello adeguato alle esigenze della Società. In nessun caso un fornitore dovrà essere preferito ad altro in ragione di rapporti o vantaggi personali, diversi da quelli dell'esclusivo interesse e beneficio della Società.

I fornitori di macchinari e attrezzature dovranno essere selezionati anche sulla base della rispondenza delle forniture al rispetto delle normative in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Le forniture di dispositivi di protezione individuale e comunque dei dispositivi generali di sicurezza e prevenzione, saranno conformi agli obblighi in materia di certificazione ed idoneità, generale e specifica, in relazione all'uso previsto.

Prima dell'affidamento a terzi di attività da svolgersi all'interno dell'Azienda o di aree delle quali abbia la disponibilità, nell'ambito di contratti di appalto, d'opera o di somministrazione, viene verificata la idoneità tecnico professionale del terzo, dando quindi seguito agli specifici obblighi di legge in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

c. Rapporti con i dipendenti

Le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa. Per questo motivo, **Ronda S.p.A.** tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun collaboratore, anche stagionale, nel contesto organizzativo della Società.

Ronda S.p.A. offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di età, religione, origini etniche o geografiche, orientamento sessuale, politico o sindacale.

Ronda S.p.A. vieta severamente ogni forma di discriminazione, mobbing (o abuso) e molestia (comprese le molestie sessuali) nell'ambito lavorativo e si impegna a proteggere il personale ogni volta che si verifichino tali fenomeni, inclusa la protezione da ritorsioni, incoraggiando e favorendo la denuncia di qualunque forma di violenza.

Si impegna altresì a fornire canali di segnalazione imparziali e riservati.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. La Società si impegna inoltre a tutelare l'integrità morale del personale, evitando che questo subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. Per questo motivo salvaguarda il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali o atteggiamenti intimidatori e ostili nelle relazioni di lavoro interne o esterne, così come non è tollerato, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro, prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche, psicotrope e stupefacenti o cedere sostanze stupefacenti.

Ronda S.p.A. vieta, inoltre, l'uso di qualunque forma di linguaggio offensiva dell'umanità della persona o lesiva della sua dignità in ragione del sesso o genere di appartenenza, della religione, della razza o etnia, della diversa abilità, dell'età, dello stato civile, delle opinioni politiche, dello stato di cittadinanza o di qualsiasi altra caratteristica tutelata dalle leggi applicabili. Pertanto, la Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce le risorse umane sulla base di criteri di merito e di competenza, nel rispetto della vigente contrattazione collettiva, e del sistema premiante adottato ed improntato a criteri di obiettività e ragionevolezza.

L'ambiente di lavoro è improntato alla collaborazione reciproca e a favorire lo spirito di squadra nel rispetto della personalità morale di ciascuno, ed è privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

I Dipendenti operano secondo i più elevati standard di qualità ed igiene, nel rispetto delle norme definite nel presente Codice e nelle procedure operative definite dalla Società.

d. Rapporti con la concorrenza

Ronda S.p.A. crede nella libera e leale concorrenza ed informa che le proprie azioni mirano all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

Ciascun Destinatario deve tenere comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Azienda e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale di **Ronda S.p.A.** ed è vietata a ogni soggetto che agisce per l'Azienda.

In nessun caso il perseguitamento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la Società e le sue attività devono essere veritieri, chiare, verificabili.

e. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutte le richieste di erogazioni, contributi, finanziamenti, sgravi da parte di organismi pubblici, nazionali o comunitari, sono avanzate nel rispetto delle norme applicabili ed, in particolare, del principio della separazione dei compiti, della registrazione e della documentabilità; una volta erogati, essi possono essere utilizzati per i soli scopi per i quali sono stati stanziati.

f. Regali, omaggi e benefici

Non è ammessa alcuna forma di regalo, omaggio o beneficio che possa essere interpretata come eccidente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore illeciti nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all’Azienda. In particolare, è vietata qualsiasi tipologia di dazione a funzionari pubblici, italiani ed esteri, o a loro familiari, finalizzata a influenzarne l’indipendenza di giudizio.

Eventuali omaggi offerti a terzi devono essere esclusivamente di modico valore, debitamente documentati ed autorizzati dal responsabile di funzione preposto.

3. Condizioni di lavoro

a. Lavoro minorile.

In linea con i principi ed i valori espressi da **Ronda S.p.A.**, l’Azienda si impegna a non impiegare al proprio interno lavoratori che rientrino nelle definizioni di “minore” e “giovane lavoratore”, astenendosi dall’impiegarli per lavoro notturno, lavoro straordinario ed evita di esporli, a situazioni che siano, fuori o dentro il luogo di lavoro, rischiose, pericolose, nocive per la salute, secondo quanto previsto dalla legge italiana e dal CCNL.

Ronda S.p.A. al fine di dare garanzia che nessun giovane lavoratore sia erroneamente impiegato in azienda, deve, all’atto della selezione, accertarsi della veridicità dei dati anagrafici del candidato nonché, all’atto dell’assunzione, richiedere copia dei documenti d’identità, del libretto di soggiorno in Italia (se cittadino non dell’Unione europea) e di quelli richiesti dal CCNL. Inoltre, in caso di richiesta di accesso al lavoro da parte di giovani lavoratori, deve indicare le modalità corrette di tale accesso, suggerendo al giovane lavoratore – o contattando direttamente – le strutture più idonee (es.: centri per l’impiego, sindacati, ecc.).

Ronda S.p.A. attraverso l’ufficio Acquisti ed Assicurazione Qualità sensibilizza i fornitori affinché non facciano uso di lavoro infantile e s’impegnino, al rispetto di questo principio ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con **Ronda S.p.A.**

Su richiesta, i fornitori di **Ronda S.p.A.** devono fornire prove documentate della loro conformità alle norme sul lavoro minorile, anche per gli audit effettuati dalle autorità competenti o audit della catena di approvvigionamento (audit sociali).

b. Lavoro Forzato

L’Azienda tratta i lavoratori con dignità e rispetto e vieta qualsiasi forma di punizione corporale, minacce o pratiche che comportino violenza fisica o altri abusi.

Ronda S.p.A. non utilizza alcuna forma di lavoro forzato, illegale o involontario, pertanto si impegna a:

- astenersi dal richiedere al personale di lasciare depositi in denaro e/o documenti d’identità originali (*es. carte d’identità, passaporti o certificati di nascita*);
- dare evidenza della volontarietà dell’impiego mediante la presenza del contratto individuale firmato dal lavoratore.

Assicura inoltre:

- la libertà di andarsene alla fine del turno di lavoro, secondo quanto stabilito dal CCNL;
- una chiara diffusione dell’informazione delle regole aziendali e delle modalità di recesso dal contratto di lavoro (in particolare: libertà dei lavoratori di licenziarsi quando lo desiderano a seguito di un adeguato preavviso e conoscenza delle modalità di erogazione dell’ultima retribuzione).

Il Responsabile Acquisti in collaborazione con Assicurazione Qualità deve sensibilizzare i fornitori affinché non facciano uso di lavoro obbligato e s’impegnino al rispetto di questo principio, ritenuto fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con **Ronda S.p.A.**

c. Discriminazione.

In **Ronda S.p.a.** viene garantito il divieto di attuare o dare sostegno alla discriminazione nell’assunzione, nella remunerazione, nell’accesso alla formazione, nei percorsi di carriera, nel licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, età, stato civile, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge vigenti, l’Azienda, deve:

- assicurare che non siano attuate discriminazioni di alcun tipo verso i lavoratori (siano essi in sede che a domicilio) come stabilito dalle leggi vigenti nazionali ed internazionali;

- garantire che dalla composizione della busta paga non emergano discrepanze fra persone che svolgono mansioni analoghe;
- garantire che i documenti contabili attestino che il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, il tipo di mansioni svolte e le competenze professionali;
- garantire che, a parità di funzioni e mansioni aziendali, ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative;
- garantire che le lavoratrici, a parità di funzioni e mansioni aziendali percepiscano salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;
- garantire che per le dipendenti di sesso femminile, l'impiego non è subordinato all'effettuazione di test di gravidanza.
- garantire che per i lavoratori che usufruiscono del congedo di maternità per il periodo di tempo previsto dalle leggi locali e nazionali non subiscano il licenziamento o la minaccia di licenziamento, la perdita dell'anzianità o la riduzione delle retribuzioni e devono poter tornare al loro precedente impiego.

d. Libertà di Associazione e di Contrattazione Collettiva

Ronda S.p.A. concede ai lavoratori il diritto di formare o aderire ai sindacati di loro scelta e del diritto alla contrattazione collettiva, nonché l'attivazione di procedure ed azioni volte ad agevolare l'esercizio di tali diritti (uso di bacheche, spazi, tempo), laddove ciò sia consentito dalla legge locale, e il diritto di firmare accordi collettivi di contrattazione.

Tutti i lavoratori sono liberi di scegliere il sindacato che preferiscono.

I sindacati hanno il diritto di svolgere le loro attività durante l'orario di lavoro, come previsto dalla legge locale, e non devono essere soggetti a nessuna forma di discriminazione.

L'Azienda deve:

- assicurare il diritto dei lavoratori alla libera associazione ed alla contrattazione collettiva;
- adottare un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
- organizzare azioni volte a favorire l'esercizio di tale diritto qualora limitato dalla legge vigente;
- garantire che i rappresentanti sindacali non siano discriminati sul luogo di lavoro, che possano comunicare con i propri associati e svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
- documentare le modalità di gestione delle rivendicazioni sindacali, scioperi o vertenze sindacali;
- Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge **Ronda S.p.A.** facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente

Tutti i lavoratori hanno il diritto di esprimere le proprie opinioni o dare dei suggerimenti, inviando una lettera o e-mail o attraverso qualsiasi altro canale identificato dalla società.

Ronda S.p.A. per il tramite del Responsabile Acquisti in collaborazione con Assicurazione Qualità si impegna a sensibilizzare i fornitori al rispetto della normativa vigente in materia di libertà di associazione e contrattazione collettiva dei lavoratori e richiede il loro impegno a tale adempimento, fondamentale per un rapporto commerciale duraturo con Ronda.

e. *Orario di lavoro*

Ronda S.p.A., rispetta le norme nazionali ed internazionali vigenti in materia di orario di lavoro. L'orario di lavoro non deve essere eccessivo.

Al fine di conformarsi al requisito e agli obblighi di legge, deve:

- assicurare che il lavoro ordinario non superi le 40 ore settimanali;
- assicurare che il lavoro straordinario non superi quanto previsto dalla legislazione vigente e dal CCNL;
- assicurare la volontarietà del lavoro straordinario o comunque che venga richiesto dall'azienda alla collettività dei lavoratori. Lo straordinario sarà gestito in modo responsabile, tenendo in considerazione: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore rispetto alla retribuzione normale come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL.

4. SALUTE, SICUREZZA, AMBIENTE

a. *Salute, igiene e sicurezza del lavoro.*

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro costituisce un obiettivo primario della Società.

Ronda S.p.A. opera, a tutti i livelli, al fine di garantire l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia.

In ragione delle attività svolte dalla Società, l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro rappresentano elementi essenziali per il successo dell'impresa; è pertanto necessario che ciascun dipendente vi contribuisca.

Ronda S.p.A. valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro.

Ogni decisione aziendale, di ogni tipo e livello, in materia di sicurezza e salute del lavoro, deve tenere conto dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo - in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature e dei metodi di lavoro e di produzione - per attenuare il lavoro monotono ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tenere conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è meno;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale.

La Società programma la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri in sé la tecnica, l'organizzazione, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro.

Ronda S.p.A. si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori, anche impartendo adeguate istruzioni.

I Destinatari del presente Codice, ed in particolare il Datore di Lavoro, i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico competente ed il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, contribuiscono al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi, fatti salvi gli obblighi e le responsabilità individuali ai sensi delle disposizioni di legge applicabili in materia.

Nell'ambito delle attività aziendali sussiste il divieto generale di utilizzo di sostanze alcoliche o stupefacenti.

Vige altresì il divieto di fumare nei luoghi di lavoro - in conformità alle norme di legge - e comunque in ogni circostanza in cui il fumo possa determinare pericolo per le strutture ed i beni aziendali o per la salute o l'incolumità dei colleghi e dei terzi.

b. Tutela dell'ambiente.

L'ambiente è un bene primario della comunità che **Ronda S.p.A.** vuole contribuire a salvaguardare. A tal fine, essa programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra esigenze economiche e ambientali, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente. Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi, l'impresa effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

I Destinatari del presente Codice contribuiscono, nello svolgimento dell'attività aziendale, alla piena tutela dell'ambiente. In particolare, presteranno la massima attenzione affinché sia rispettata la normativa vigente in materia e siano evitati scarichi, emissioni, immissioni e sversamenti illeciti. La gestione dei rifiuti aziendali dovrà avvenire conformemente alle disposizioni vigenti.

Ronda S.p.A. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

5. TRATTAMENTO DI DATI E INFORMAZIONI

Il trattamento dei dati e delle informazioni di cui **Ronda S.p.A.** viene a conoscenza, nello svolgimento delle attività aziendali, avviene nel pieno rispetto della riservatezza degli interessati e conformemente alla normativa in materia di privacy.

Nel trattamento dei dati e delle informazioni vengono assicurati la separazione dei ruoli e delle responsabilità. I soggetti terzi che intervengono nel trattamento sono vincolati alla riservatezza.

Tutti i dati e le informazioni ricevuti dai Destinatari del presente Codice in relazione al proprio rapporto di lavoro o professionale sono strettamente riservati e rimangono di proprietà della Società.

Coloro che, in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio, abbiano accesso a dati ed informazioni riservate riguardanti l'attività della Società o i prodotti aziendali, non possono usarli a proprio o altrui vantaggio, ma esclusivamente per l'esecuzione e nell'ambito del proprio ufficio o attività aziendale.

E' in ogni caso raccomandato il riserbo in merito ai dati e alle informazioni aventi carattere pubblico concernenti la società e l'attività lavorativa o professionale da essa svolta. La divulgazione di dati e informazioni verso l'esterno deve essere effettuata dalle funzioni aziendali competenti nel rispetto delle leggi, della trasparenza e della veridicità delle stesse.

In particolare tutti dati e le informazioni devono essere veritieri, corretti, trasparenti e completi, e devono essere prodotti e divulgati secondo le procedure organizzative aziendali e i relativi flussi autorizzativi.

Nelle attività di trattamento devono essere rispettati i seguenti principi:

- di responsabilità;
- di trasparenza;
- di limitazione della raccolta;
- di finalità nell'utilizzo;

- di verificabilità e qualità;
- di sicurezza.

6. USO delle RISORSE INFORMATICHE

Le risorse informatiche e telematiche sono uno strumento fondamentale per l'esercizio efficiente e competitivo dell'impresa, assicurando la rapidità, l'ampiezza e la correttezza dei flussi informativi.

Tutti i dati e le informazioni conservati nei sistemi informatici e telematici aziendali, messaggi di posta elettronica inclusi, sono di proprietà della Società e vanno usati esclusivamente per lo svolgimento di attività aziendali, secondo le modalità e nei limiti indicati dalla medesima.

Anche per garantire il rispetto delle normative in materia di *privacy*, si persegue l'utilizzo corretto e responsabile degli strumenti informatici e telematici; è vietato ogni uso che abbia per scopo la raccolta, l'archiviazione e la diffusione di dati e di informazioni a fini diversi da quelli connessi all'esercizio dell'attività dell'Azienda.

7. LIBRI CONTABILI E REGISTRI SOCIETARI

La Società registra in modo accurato e completo tutte le attività ed operazioni aziendali, onde attuare la massima trasparenza contabile ed evitare che compaiano poste false, fuorvianti o ingannevoli. L'attività amministrativa e contabile è attuata con l'utilizzo di aggiornati strumenti e procedure informatiche che ne ottimizzano l'efficienza, correttezza, completezza e corrispondenza ai principi contabili, nonché favoriscono i necessari controlli e verifiche sulla legittimità, coerenza e congruità del processo di decisione, autorizzazione, svolgimento delle azioni ed operazioni aziendali. **Ronda S.p.A.** ritiene che la correttezza dei bilanci aziendali sia un valore fondamentale e presta, a tutti i livelli, la propria massima collaborazione, fornendo informazioni corrette e veritieri in merito alle attività, beni ed operazioni aziendali, nonché in merito ad ogni ragionevole richiesta ricevuta dagli Organi competenti.

8. CONDOTTA SOCIETARIA

Ronda S.p.A. ritiene che debba essere sempre perseguita una condotta societaria nel rispetto formale e sostanziale della normativa di legge. È protetta la libera determinazione assembleare, viene adottata una condotta trasparente ed affidabile, anche nei confronti dei creditori, viene tutelata l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili, l'atteggiamento aziendale è improntato alla massima collaborazione con le Autorità preposte a controlli e/o verifiche.

Nello svolgimento di attività aziendali o che abbiano comunque un effetto anche indiretto sulle medesime, i Destinatari del presente Codice dovranno evitare qualsiasi forma di associazione la quale possa essere in qualsivoglia modo funzionale alla commissione di un fatto di reato.

9. CONFLITTI DI INTERESSE

I Destinatari del Codice devono evitare tutte le situazioni ed attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi tra le attività economiche personali e le mansioni ricoperte all'interno della struttura di appartenenza.

Non è consentito perseguire interessi propri a danno degli interessi sociali, né fare un uso personale non autorizzato di beni aziendali; fermo quanto precede, agli Amministratori non è consentito detenere interessi direttamente o indirettamente in società concorrenti, clienti, fornitrice o addette alla certificazione dei conti, salvo comunicazione preventiva alla Società che vigilerà di conseguenza.

10. MODALITA' DI ATTUAZIONE

a. Attuazione e Controllo

La Società adotta una gestione che prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto delle regole di comportamento di questo Codice.

Ronda spa garantisce:

- la promozione di un ambiente etico e trasparente;
- di vigilare sull'osservanza del Codice di Condotta ed Etico;
- di raccogliere e gestire le segnalazioni di violazione del presente Codice di Condotta ed Etico;
- di proporre modifiche al contenuto del Codice per adeguarlo al mutevole contesto in cui l'Azienda si trova ad operare ed alle esigenze derivanti dall'evoluzione organizzativa della medesima.

Al presente Codice viene data adeguata ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore di impresa.

Il presente Codice ha effetto immediato e sino a revisione. A tutti i Destinatari è fatto obbligo di prenderne adeguata conoscenza e di osservarlo.

b. Sistema di controllo Interno

L'azienda diffonde, a tutti i livelli, una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Deve essere promossa una positiva attitudine ai controlli da parte degli organi sociali e del management a tutti i livelli, in considerazione dell'apporto che questi danno al miglioramento dell'efficienza. Per "controlli interni" si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Tutto il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del Sistema di controllo interno

attraverso i controlli di linea, costituiti dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative svolgono sui loro processi.

c. Sistema di attuazione dei principi etici e di controllo

La Società ha individuato nel proprio Amministratore, l'ente preposto al fine di:

- agevolare l'integrazione dei valori e comportamenti etici assunti all'interno dei processi decisionali aziendali;
- monitorare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di comportamento;
- suggerire la revisione delle procedure aziendali alla luce del Codice e al costante aggiornamento di quest'ultimo.

In particolare, oltre al compito di effettuare i controlli per monitorare la conformità delle azioni e dei comportamenti alle norme di comportamento, ha anche il compito di:

- chiarire mediante pareri consultivi il significato e l'applicazione del Codice;
- stabilire e diffondere con il supporto del Responsabile Risorse Umane (HR) le modalità operative attraverso cui chiunque possa comunicare notizie in merito a possibili violazioni del contenuto del Codice etico e di condotta;
- esaminare le notizie di violazione ricevute, promuovendo le verifiche più opportune;
- tutelare, contro eventuali ritorsioni, coloro che segnalano comportamenti non corretti;
- comunicare i risultati delle verifiche alle strutture aziendali competenti per l'assunzione delle misure più opportune;
- individuare, d'intesa con HR, programmi di comunicazione e di formazione dei dipendenti finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e dei contenuti del Codice etico e di condotta e degli aggiornamenti di quest'ultimo;
- proporre eventuali necessità di modifiche/integrazioni del Codice etico e di condotta

11. MISURE DI PROMOZIONE DELL'OSSERVANZA DEL CODICE

Il Responsabile Risorse Umane (HR), nello svolgimento della propria attività, esamina le segnalazioni delle violazioni del presente Codice. I Destinatari del Codice sono obbligati a segnalare al HR, a titolo non esaustivo:

- ogni violazione o sospetto di violazione del Codice e delle Linee di Condotta; le segnalazioni possono essere proposte richiedendo esplicitamente di adottare le modalità di maggiore tutela possibile di segretezza del nome dell'autore della segnalazione anche in forma anonima;

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, di cui si venga ufficialmente a conoscenza, riguardanti illeciti con rischi di impatto aziendale.

12. DISPOSIZIONI SANZIONATORIE

Le disposizioni del presente Codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai Destinatari e dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'impresa. La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto o dell'incarico e all'eventuale risarcimento dei danni. In particolare, la violazione delle disposizioni del presente Codice da parte dei Lavoratori Dipendenti dà luogo, ove ne rincorano i presupposti, all'irrogazione delle sanzioni disciplinari: si precisa che esse saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile e che verranno irrogate sulla base del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e verranno proporzionate alla loro gravità.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali preposte. In caso di infrazione commessa da parte di responsabili di funzione l'azienda valuterà i fatti e i comportamenti in questione e assumerà le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di Legge e del Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

In caso di infrazione commessa da parte di Collaboratori, consulenti o altri terzi legati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, l'azienda procederà, nelle ipotesi di maggiore gravità, alla risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni all'azienda e ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale. Nello svolgimento della propria attività il HR si avvale dell'apporto operativo delle competenti strutture aziendali. Chiunque venga a conoscenza di comportamenti non conformi o di violazioni del Codice etico e di condotta ad opera di qualsiasi soggetto che intrattenga relazioni con la Società è tenuto ad informarne tempestivamente, utilizzando il seguente indirizzo di posta elettronica:

uff.ru@ronda.it

Il personale interno può comunicare in modo anonimo utilizzando la cassetta delle comunicazioni posta in zona timbratore.

