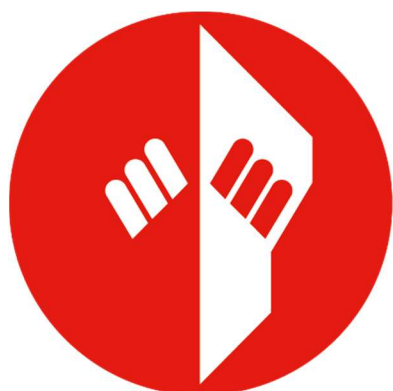




CASALGRANDE PADANA

THE GREEN WAY TO PAVE

CASALGRANDE PADANA SpA

CODICE ETICO

Il presente documento è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Non si escludono revisioni anche a seguito di suggerimenti e/o indicazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza e/o sulla scorta di modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti interni ed esterni all'Azienda, nonché delle esperienze acquisite dall'Organizzazione nel corso del tempo.

CODICE ETICO

Premessa

Il seguente documento ha lo scopo di definire diritti, doveri e responsabilità ai quali devono attenersi tutte le persone - dipendenti, fornitori, collaboratori, istituzioni, clienti - che in maniera diretta o indiretta intrattengono rapporti con Casalgrande Padana stabilendo regole di comportamento fondate sui valori che da sempre contraddistinguono il DNA dell'azienda.

Coerentemente con quanto detto sopra l'alta direzione ha deciso di adottare il presente Codice Etico conforme alle indicazioni del D.Lgs. 231/2001 - "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" - al fine di costruire una realtà trasparente e orientata al rispetto di standard etici e comportamentali, propri di un contesto civile maturo.

Il presente Codice Etico vuole, in particolare, contribuire ad attuare la politica ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro minimizzando le esternalità negative e rafforzando nel contempo le prassi già in essere rendendole strumento di uso comune.

DESTINATARI

I destinatari del Codice Etico sono i membri degli organi sociali, i dipendenti - di qualsiasi livello e grado - e i collaboratori esterni, intesi come coloro i quali agiscono in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio di Casalgrande Padana, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto. Tutti i destinatari sono tenuti ad osservare e far osservare le prescrizioni contenute nel presente Codice.

In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse della Società giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente documento.

Casalgrande Padana, nell'ambito delle relazioni con tutti gli altri stakeholders, predilige controparti che agiscono sulla base di regole ispirate ad una condotta etica analoga a quella espressa nel presente Codice.

Il presente Codice ha validità, oltre che in Italia anche in tutti gli altri Paesi in cui Casalgrande Padana intrattiene rapporti commerciali e di public relation tenendo conto della diversità culturale, sociale, economica e normativa.

PROFILO

Casalgrande Padana nasce nel 1960. Prima azienda in Italia a focalizzare la propria produzione sul grès porcellanato, ha conosciuto uno straordinario trend di crescita, fino ad occupare una posizione di assoluto rilievo internazionale.

Casalgrande Padana conta oggi 550 dipendenti cui vanno aggiunti i 350 della controllata Nuova Riwal impiegati in cinque stabilimenti ad alto contenuto tecnologico, situati nel cuore del distretto ceramico più importante del mondo, su una superficie complessiva di quasi 750.000 metri quadrati.

I volumi di produzione e di vendita in costante crescita da cinque decenni sono la testimonianza più concreta della capacità dell'azienda di intercettare l'evoluzione del mercato e delle tendenze, grazie ad un'eccezionale offerta in termini di innovazione e qualità: piastrelle universali, adatte per pavimenti e rivestimenti, per ambienti ad alto traffico, per spazi residenziali, per il terziario e per l'industria.

Rispetto delle risorse naturali, protezione dell'ambiente e responsabilità sociale sono caratteri profondamente radicati nel DNA dell'azienda, costantemente impegnata nella ricerca dell'eccellenza con l'obiettivo di rispondere esaurientemente a qualsiasi esigenza in tutti gli ambiti di intervento architettonico.

L'offerta si qualifica anche sul piano dei servizi, mediante la struttura Padana Engineering — società di consulenza specializzata nella fornitura di assistenza in ogni fase del lavoro, dalla selezione dei materiali allo sviluppo del progetto — e il Creative Centre, un laboratorio di eccellenza aperto ai professionisti del settore, che si qualifica come luogo a diretto contatto con la fabbrica, capace di far interagire innovazione e creatività nel campo dell'architettura, del design, dell'arte e della produzione.

La storia di Casalgrande Padana è anche fortemente caratterizzata dall'impegno a sostegno di iniziative di grande rilievo nel campo del progetto dell'architettura. In primo piano il Grand Prix, concorso internazionale istituito nel 1990 per premiare le opere che meglio hanno saputo valorizzare le proprietà tecniche e le potenzialità espressive degli elementi in grès porcellanato prodotti dall'azienda, stimato come uno dei più accreditati appuntamenti internazionali nel campo dell'architettura in ceramica.

Cultura della produzione e cultura del progetto sono gli ambiti di riferimento fondamentali che in questi cinquant'anni hanno caratterizzato le strategie di sviluppo di Casalgrande Padana e continueranno a farlo alla ricerca di un corretto equilibrio tra crescita economica, progresso tecnologico, rispetto ambientale e benessere condiviso.

I NOSTRI PRINCIPI

Assumere, nei diversi contesti, un comportamento orientato alla massima integrità, onestà, correttezza, lealtà, trasparenza, equità ed obiettività, nonché al rispetto della persona ed alla responsabilità nell'uso razionale dei beni e delle risorse aziendali, ambientali e sociali, costituisce il caposaldo del nostro "fare".

Equità ed imparzialità

Operare in maniera equa ed imparziale adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori che entrano in contatto con la Società. Essere imparziali, nella forma e nella sostanza, in tutte le decisioni che devono essere prese in modo obiettivo senza discriminare alcuno per ragioni imputabili al sesso, Casalgrande Padana Codice Etico

all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche e sindacali, alla razza, alle credenze religiose e in genere a qualsiasi caratteristica della persona umana.

Tutela dell'integrità fisica

Garantire un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della salute e della sicurezza personale, attraverso il rispetto dei livelli di protezione e prevenzione previsti dalla normativa vigente e il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza decidendo di sottoporsi volontariamente alla certificazione secondo lo standard ISO 45001.

Tutela della persona e contrasto a molestie e discriminazioni

Riconoscere la centralità della persona e tutelarne l'incolumità, la libertà, la dignità e la personalità individuale, ripudiando ogni comportamento che possa comportare lesione, sfruttamento, riduzione in stato di soggezione o indebita limitazione dei diritti fondamentali. La Società non tollera alcuna forma di discriminazione fondata, a titolo esemplificativo, su sesso, genere, età, nazionalità, razza, stato di salute, disabilità, orientamento sessuale, opinioni politiche o sindacali, convinzioni religiose o personali, né molestie, vessazioni fisiche o psicologiche, atti offensivi o intimidatori in qualsiasi forma e ambito si manifestino. La Società promuove un ambiente improntato al rispetto reciproco, all'ascolto, alla libertà di espressione e di dissenso, con particolare attenzione alla tutela dei minori e dei soggetti vulnerabili.

Tutela dell'ambiente naturale

Promuovere il rispetto dell'Ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare, a beneficio della collettività e delle generazioni future, in un'ottica di sviluppo sostenibile, attraverso il rispetto dei limiti autorizzativi previsti dalla normativa vigente e il miglioramento continuo delle condizioni ambientali decidendo di sottoporsi volontariamente alla registrazione EMAS.

Trasparenza e chiarezza

Comunicare con i diversi interlocutori in modo chiaro e trasparente utilizzando un linguaggio semplice e di immediata comprensione. In particolare, la Società è attenta ad informare correttamente il consumatore, anche attraverso una comunicazione commerciale orientata a non suggestionare il giudizio del consumatore stesso e ad informare con chiarezza e coerenza i fornitori sui propri obiettivi in modo da consentire una efficiente pianificazione ed ottimizzazione delle risorse.

Efficacia ed efficienza

Migliorare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle proprie prestazioni, attraverso piani per il miglioramento della qualità del servizio con soluzioni tecnologiche e organizzative, volte a coniugare la soddisfazione delle esigenze del consumatore con l'efficienza e l'economicità della gestione.

Riservatezza

Riconoscere il valore strategico dell'informazione garantendo la necessaria riservatezza al fine di evitare un'impropria divulgazione. In particolare si richiede una specifica cautela nel trattare le informazioni relative all'attività aziendale e ai dati di collaboratori e di terzi nel rispetto dei principi in materia di privacy, di tutela della personalità e dell'interesse aziendale. Tutti i collaboratori sono quindi tenuti a prestare la massima attenzione a non divulgare informazioni aziendali riservate, con nessun mezzo adottato internamente dalla Società.

Concorrenza leale

Riconoscere l'importanza fondamentale di un mercato competitivo, rispettandone le norme di legge. La Società evita pratiche tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.

Nell'ambito della leale concorrenza, Casalgrande Padana non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

REGOLE DI BUONA CONDOTTA

Per facilitare la comprensione da parte dei destinatari delle aree del "fare" e del "non fare", in riferimento alla prevenzione di reati ex D.Lgs. 231/2001, di seguito vengono riepilogate le norme di comportamento rilevanti.

1. Norme e regole di comportamento per tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Casalgrande Padana si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e la conoscenza e il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e i collaboratori esterni — nonché da parte degli appaltatori e degli associati in partecipazione, nei relativi ambiti di competenza — ed operando per preservare e migliorare, soprattutto con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le attività della Società devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con particolare riferimento a quanto previsto nel D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. e nelle specifiche norme prevenzionistiche applicabili; la gestione operativa deve far riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, anche — ma non solo — ai fini della ragionevole prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I principi e criteri fondamentali che guidano le decisioni della Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- 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 di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica e prevedere un aggiornamento continuo; sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o che lo è in misura inferiore;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori sociali dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori, anche mediante corsi di formazione specifici.

Casalgrande Padana si impegna anche a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

2. Norme e regole di comportamento volte alla tutela dell'ambiente

Casalgrande Padana è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale della comunità in cui opera.

Casalgrande Padana pertanto programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Casalgrande Padana si impegna affinché i progetti, i processi, le metodologie ed i materiali tengano conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia ambientale, al fine del rispetto dell'equilibrio territoriale, della prevenzione dell'inquinamento, della tutela dell'ambiente e del paesaggio.

La società ha adottato un efficace sistema di regole aziendali che tiene conto di tutte le normative nazionali ed internazionali in materia. I principi fondamentali a cui si ispira sono:

- prevenire, e se non è possibile, ridurre al minimo ogni forma di inquinamento;

- ottimizzare costantemente l'impiego di ogni tipo di risorsa;
- contribuire ad educare gli stakeholders ad assumere un comportamento rispettoso dell'ambiente;
- svolgere tutti i controlli necessari al fine di non arrecare danno all'ambiente;
- ridurre al minimo i rifiuti generati dall'esercizio delle attività aziendali e provvedere alla loro gestione, attraverso il ricorso, ove necessario, a soggetti specializzati e qualificati.

Casalgrande Padana desidera preservare la fiducia del pubblico riguardo all'integrità delle sue attività attraverso segnalazioni e confronti aperti con altri soggetti, allo scopo di migliorare la conoscenza delle tematiche ambientali correlate alle sue attività.

ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO

Tutte le attribuzioni in tema di diffusione e attuazione del presente Codice sono riservate al Consiglio di Amministrazione.

Compiti dell'Organismo di Vigilanza

Il controllo ed il rispetto del presente codice è demandato all'Organismo di Vigilanza nominato a norma degli artt. 6 e 7 ex D.Lgs. 231/01, in particolare:

- promuovere le attività atte a favorire la comunicazione e la diffusione, all'interno dell'organizzazione, del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- rispondere a qualunque richiesta di chiarimento proveniente da qualunque interlocutore interno ed esterno alla Società;
- verificare l'applicazione ed il rispetto del Codice Etico attraverso mystery audit con lo scopo di verificare il grado di applicazione e proponendo, sulle criticità emerse, proposte di adeguamento e/o revisione nonché spunti di miglioramento;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico e curare la relativa istruttoria;
- prendere decisioni in materia di violazione del Codice Etico, individuando le sanzioni da applicare e comunicandole al Consiglio di amministrazione ai fini dell'irrogazione;
- essere messo a conoscenza della volontà da parte dell'organizzazione di voler introdurre aggiornamenti/modifiche/integrazioni delle politiche e/o procedure allo scopo di garantirne la continua aderenza del Codice Etico;
- rivedere, almeno con cadenza annuale, la coerenza del Codice Etico rispetto al sistema nel suo insieme;

- valutare che i piani di comunicazione e formazione siano coerenti ed efficaci rispetto agli obiettivi fissati dal Consiglio di amministrazione.

Tutte le attività sopra elencate sono svolte di concerto con le funzioni aziendali interessate e, inoltre, disponendo del libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

Comunicazione e formazione

Il Codice Etico viene portato a conoscenza di tutti gli interessati mediante sistemi che aiutino una sempre maggiore sensibilizzazione alle tematiche inerenti i valori ed i principi etici. A questo scopo e per favorire in particolare la piena condivisione del Codice anche da parte dei fornitori il medesimo sarà pubblicato anche sul sito internet di Casalgrande Padana.

Segnalazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza mette nelle condizioni ciascuno lo voglia di segnalare per iscritto anche in forma anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico. È compito dell'Organismo di Vigilanza provvedere ad un'analisi della segnalazione e decidere l'apertura del procedimento di accertamento. La scelta di procedere eventualmente al procedimento di accertamento deve essere giustificata e comunicata al Consiglio di Amministrazione. In caso di procedimento di accertamento, l'Organismo di Vigilanza esegue l'istruttoria, ascoltando i testimoni, il responsabile della presunta violazione, oltre a raccogliere ogni testimonianza utile.

VIOLAZIONI E SANZIONI

L'Organismo di Vigilanza, a seguito di un'opportuna analisi delle presunte violazioni del Codice Etico - emerse in conseguenza delle segnalazioni degli stakeholders o agli esiti delle eventuali procedure di accertamento - giudica se il comportamento oggetto della segnalazione possa configurarsi o meno come violazione del Codice Etico.

In caso se ne ravvisi la violazione, l'Organismo di Vigilanza comunica al Consiglio di Amministrazione le violazioni ed i provvedimenti conseguenti, secondo la normativa in vigore e il sistema disciplinare adottato dalla Società.

Le competenti funzioni aziendali, del Consiglio di Amministrazione, applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'Organismo di Vigilanza.

Whistleblowing

Casalgrande Padana S.p.A., nell'intento di rimanere aderente al dettato normativo, nonché al fine di tutelare i propri dipendenti ed i propri stakeholder, ha inteso predisporre una specifica procedura attinente alla gestione delle segnalazioni ed alla tutela della riservatezza dei soggetti segnalanti.

Come noto, infatti, il D. Lgs. n. 24/2023 è intervenuto sulla materia della gestione delle segnalazioni e sulla tutela della riservatezza dei segnalanti in maniera sistematica, in attuazione della direttiva “Whistleblowing” - Dir. UE 2019/1937 -, al fine di disciplinare ed estendere la protezione delle persone che segnalano violazioni. Allo stesso modo, il Decreto citato ha anche esteso l’ambito oggettivo delle segnalazioni che possono essere effettuate, che non vengono limitate ai soli illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, venendo anzi estese anche a tutto quanto previsto dall’art. 2, D. Lgs. 24/2023 citato.

Il predetto Decreto, peraltro, dispone che l’ente debba dotarsi di appositi canali di segnalazione interna, che tutelino la riservatezza dell’identità del segnalante, i quali possono essere strutturati sia in modalità cartacea, che in modalità informatica.

Casalgrande Padana S.p.A., al fine di adeguarsi alla normativa descritta, si è dotata di apposita procedura di gestione delle segnalazioni, alla quale, in questa sede, si effettua richiamo integrale, per quanto non specificato a seguire.

In particolare, Casalgrande Padana S.p.A. si è dotata di specifico canale di segnalazione interna, fermi restando il canale di segnalazione esterna, predisposto e gestito da ANAC, e la divulgazione esterna, sempre prevista dal citato D. Lgs. 24/2023.

Nello specifico, Casalgrande Padana S.p.A. ha deciso di dotarsi dei seguenti canali di segnalazione interna, al duplice scopo di risultare compliant rispetto alla normativa e di concretamente apporre strumenti di tutela nei confronti dei soggetti segnalanti:

i) Canale interno per le segnalazioni cartacee, costituito dall’utilizzo di posta cartacea tradizionale. Al fine di garantire la riservatezza richiesta dalla normativa, la segnalazione deve essere inserita in due differenti buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all’esterno la dicitura “riservata” al soggetto deputato a ricevere le segnalazioni - Avv. Stefano Termanini - e che dovrà essere inviata all’indirizzo seguente: Modena, 41121, Via dei Servi n. 56;

ii) Canale interno per le segnalazioni cartacee, costituito da c.d. “cassetta delle lettere”, posta presso l’impresa, che consente a tutti i dipendenti l’effettuazione delle segnalazioni di cui alla presente procedura e di tutte le segnalazioni già oggetto di previsione nel Modello di Organizzazione;

iii) Canale interno di tipo informatico, che consiste nella seguente mail: **stefano@avvtermanini.it**, ad uso esclusivo del soggetto deputato alla ricezione delle segnalazioni, che ne garantisce la riservatezza sotto il profilo della tutela dei dati personali del segnalante.

Si raccomanda per le segnalazioni l'utilizzo del canale i), il solo capace di fornire idonee garanzie per il segnalante come richiesto dalla vigente normativa di cui al D. Lgs. 23/2024. Del predetto canale sono state informate adeguatamente le rappresentanze sindacali. I canali ii) e iii) possono coadiuvare il soggetto segnalante e sono predisposti dalla Società - per quanto riguarda le segnalazioni relative al D. Lgs. 24/23 - all'unico fine di facilitare tali segnalazioni nel primo periodo di applicazione della normativa.

A tali canali va ad aggiungersi il canale interno di tipo orale che si attiva su richiesta del segnalante, consistente nell'effettuazione di un incontro entro un termine ragionevole, come previsto dal D. Lgs. 24/2023.

Il soggetto indicato nella specifica Procedura provvederà a fornire riscontro al segnalante entro i termini di legge e a gestire la segnalazione insieme a chi, di volta in volta, possieda le competenze per analizzare tecnicamente l'oggetto della medesima. Rimane ferma, nei limiti di legge di cui al D. Lgs. 24/2023, la possibilità di adire il canale esterno di segnalazione, gestito da ANAC, nonché di effettuare divulgazione pubblica.