

# **CODICE ETICO GECAL S.P.A.**

**APPROVATO DAL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE NELLA SEDUTA  
DEL 29.06.2023**

**Spa** - via T. Edison 18 - 20037 Paderno Dugnano (MI) - tel. +39 02 9106066 - fax +39 02 99049696  
Capitale Sociale € 500.000 i.v. - CF 08551090155 - PIVA 00913110961 –



## INDICE

1. **PREMESSA**
2. **PRINCIPI ETICI E VALORI FONDAMENTALI**
  - 2.1 Legalità
  - 2.2 Integrità
  - 2.3 Dignità e Uguaglianza
  - 2.4 Professionalità e spirito di collaborazione
  - 2.5 Trasparenza
  - 2.6 Tracciabilità
  - 2.7 Tutela della Privacy e delle informazioni riservate
  - 2.8 Assenza di conflitti di interesse
  - 2.9 Salvaguardia della qualità, dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori
  - 2.10 Sicurezza e genuinità dei prodotti e tutela di marchi e brevetti
  - 2.11 Tutela della concorrenza
3. **REGOLE DI COMPORTAMENTO**
  - 3.1 Rapporti con i clienti
  - 3.2 Rapporti con i fornitori, i distributori, i consulenti, i collaboratori e i *partner* d'affari
  - 3.3 Rapporti con i dipendenti
  - 3.4 Rapporti con le Istituzioni e i Funzionari Pubblici
  - 3.5 Rapporti con i Partiti Politici e le Organizzazioni Sindacali
  - 3.6 Gestione di donativi, benefici o altre utilità
  - 3.7 Gestione delle comunicazioni sociali e delle registrazioni contabili
  - 3.8 Gestione delle operazioni straordinarie
  - 3.9 Rapporti con i Sindaci
  - 3.10 Antiriciclaggio
  - 3.11 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali
4. **ETHICAL TRADING INIZIATIVE (ETI)**
  - 4.1. Il lavoro e' scelto in modo libero
  - 4.2. La liberta' di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati
  - 4.3. Le condizioni di impiego sono senza pericolo ed igieniche
  - 4.4. Non si userà il lavoro di bambini
  - 4.5. Si pagano salari sufficienti per vivere
  - 4.6. Le ore di lavoro non sono eccessive
  - 4.7. Non si pratica alcuna discriminazione
  - 4.8. Si fornisce lavoro regolare
  - 4.9. Pratiche crudeli o inumane non sono permesse
5. **ATTUAZIONE DEL CODICE**
6. **SISTEMA SANZIONATORIO**
  - 6.1 Violazioni del Codice Etico
  - 6.2 Sanzioni
7. **DEFINIZIONI**



## 1. PREMESSA

GECAL SPA opera sul mercato italiano, da più di 30 anni. In particolare, la Società opera nel settore del commercio all'ingrosso, locazione e noleggio di beni commerciali; servizi d'installazione, assistenza, manutenzione di elaboratori e programmi; distribuzione prodotti per uffici.

Il Codice contiene i principi etici, i valori aziendali e le regole di comportamento che gli Amministratori, i Sindaci, i dipendenti, i consulenti, i collaboratori, i distributori, i fornitori, i *partners* d'affari e tutti coloro che operano in nome o per conto della Società (di seguito "Destinatari") sono tenuti a conoscere e rispettare.

Sono altresì ripresi tutti i principi ed i dettami del Codice Base dell'Ethical Trading Initiative (ETI).

I principi e le disposizioni del presente Codice declinano gli obblighi generali di diligenza, integrità e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nelle relazioni con la collettività e nell'ambiente di lavoro.

Il valore e l'importanza del Codice Etico sono rafforzati dalla previsione di una specifica responsabilità degli Enti, in conseguenza della commissione dei reati e degli illeciti amministrativi richiamati dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

## 2. PRINCIPI ETICI E VALORI FONDAMENTALI

### 2.1 Legalità

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in Italia ed in tutti i Paesi in cui GECAL SPA opera, rappresenta un principio fondamentale: nell'ambito delle proprie funzioni e nell'esercizio delle rispettive attività, i Destinatari sono tenuti ad osservare le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sovranazionale o straniero) in cui essi operano e devono in ogni caso astenersi dal commettere violazioni delle leggi e dei regolamenti.

Pertanto, ciascun Destinatario s'impegna ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come nel tempo vigenti, e a rispettare i principi in essi contenuti. Non sono tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né può giustificarsi in alcun modo la mancata ed adeguata conoscenza delle stesse.

La Società non inizierà ne proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

### 2.2 Integrità

Nei rapporti con i terzi, la Società si impegna ad agire in modo corretto e trasparente evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza.

Pertanto, ciascun Destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni tiene una condotta ispirata all'integrità morale e alla trasparenza, nonché ai valori di onestà e buona fede.

GECAL SPA stigmatizza ogni condotta volta alla realizzazione di reati, e vieta espressamente qualsivoglia forma di accordo - sia con soggetti alle dipendenze della società sia con soggetti terzi- finalizzate in qualsiasi modo al perseguimento di obiettivi illeciti, nonché qualsivoglia forma di condizionamento che possa in qualsiasi modo influenzare le dichiarazioni da rendere all'Autorità Giudiziaria.

### 2.3 Dignità ed Uguaglianza

La Società rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

Nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, la razza, la nazionalità, l'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.



La Società si impegna infine a garantire il rispetto della *privacy*, specie in merito alle informazioni attinenti la sfera privata e le opinioni di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di quanti con essa interagiscono.

#### **2.4 Professionalità e spirito di collaborazione**

Ogni Destinatario svolge la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno per conseguire gli obiettivi assegnatigli ed assumendosi le responsabilità che gli competono in ragione delle proprie mansioni. Ciascun Destinatario svolge con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento. La collaborazione reciproca tra i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo in un medesimo progetto o processo produttivo rappresenta un principio imprescindibile per la Società.

La qualità e l'efficienza dell'organizzazione aziendale e la reputazione di GECAL SPA sono determinate in misura rilevante dalla condotta di ciascun Destinatario che è, pertanto, tenuto a contribuire alla salvaguardia di tali valori.

#### **2.5 Trasparenza**

Tutte le azioni e le relazioni con i terzi devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, uniformità, trasparenza e tempestività d'informazione, in modo da permettere ai terzi di assumere decisioni consapevoli.

#### **2.6 Tracciabilità**

Tutte le operazioni effettuate devono essere supportate da adeguata documentazione, al fine di consentire un controllo in ordine alle motivazioni sottese ad ogni scelta e delle caratteristiche dell'operazione, tanto nella fase di autorizzazione, che di effettuazione, registrazione e verifica della stessa.

#### **2.7 Tutela della Privacy e delle informazioni riservate**

Tutte le informazioni ottenute dai Destinatari in relazione al proprio rapporto di lavoro e di collaborazione sono di proprietà di GECAL SPA.

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso. E' assolutamente vietato l'uso dei dati riservati per finalità diverse da quelle per le quali sono stati comunicati, salvo in caso di espressa autorizzazione e comunque sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di *privacy* e delle regole aziendali interne.

La protezione delle informazioni e dei dati contenuti o archiviati nei supporti informatici deve essere assicurata dall'adozione di misure di sicurezza idonee allo scopo.

#### **2.8 Assenza di conflitti di interesse**

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie attività, evitano di incorrere in situazioni di conflitto di interesse. Sono da considerarsi in conflitto, tra le altre, le seguenti situazioni:

- cointeressenza (palese od occulta) in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- strumentalizzazione della propria posizione funzionale per il perseguimento di interessi in contrasto con quelli della Società;
- uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualunque genere presso clienti, fornitori, concorrenti e terzi in genere in contrasto con gli interessi di GECAL SPA.

Ogni situazione potenzialmente idonea a generare un conflitto di interessi o, comunque, a pregiudicare la capacità del Destinatario di assumere decisioni nel migliore interesse della Società, deve essere immediatamente comunicata dal Destinatario al proprio superiore o referente, il quale informerà l'Organismo di Vigilanza e congiuntamente valuteranno nell'interesse della Società, caso per caso, l'effettiva esistenza di un conflitto d'interesse, determinando l'obbligo per il Destinatario di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione ovvero accettando la situazione di conflitto adeguatamente regolamentata attraverso appositi dispositivi contrattuali.



I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Società.

### **2.9 Salvaguardia della qualità, dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori**

La qualità dei prodotti, la salvaguardia dell'ambiente e la salute e sicurezza dei lavoratori sono da sempre obiettivi perseguiti dalla Società. La Società si è, pertanto, adeguata alle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed adoperata per ottenere in tempi brevi la strutturazione di sistema di qualità, ottenendo certificazione UNI EN ISO 9001.

Ciascun Dipendente, nello svolgimento delle proprie attività, deve porre la massima attenzione all'osservanza di tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite nonché alle istruzioni ed alle direttive fornite dai soggetti ai quali la Società ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza (Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche) per evitare ogni possibile rischio per se e per i propri collaboratori e colleghi.

### **2.10 Sicurezza e genuinità dei prodotti e tutela di marchi e brevetti**

GECAL SPA opera nel rispetto delle leggi vigenti e caratterizza la propria attività attraverso un controllo costante del processo produttivo per garantire la qualità e la sicurezza delle proprie lavorazioni. Stigmatizza, altresì, ogni condotta volta a introdurre nel territorio dello Stato italiano e negli altri stati in cui opera prodotti con marchi o altri segni distintivi alterati o contraffatti, nonché la commercializzazione di prodotti con marchi o segni distintivi ingannevoli sull'origine, sulla provenienza o la qualità del prodotto.

Del pari, la Società non tollera attività di fabbricazione, di commercializzazione, di diffusione o di semplice utilizzo di prodotti, oggetti e beni realizzati usurpando o violando titoli di proprietà industriale o tali da indurre in inganno il compratore sull'origine, provenienza o qualità del prodotto.

### **2.11 Tutela della concorrenza**

GECAL SPA rispetta i principi e le leggi poste a tutela della concorrenza nei mercati in cui opera e si astiene da ogni comportamento che possa comportare un effetto distorsivo sulla concorrenza.

Stigmatizza ogni condotta volta alla realizzazione di reati, e vieta espressamente qualsivoglia forma di accordo - sia con soggetti alle dipendenze della società sia con soggetti terzi - finalizzate in qualsiasi modo al perseguimento di obiettivi illeciti.

I Destinatari sono pertanto obbligati a comportarsi in conformità a tali principi e a richiedere, in caso di dubbi, la consulenza delle competenti Funzioni aziendali.

## **3. REGOLE DI COMPORTAMENTO**

### **3.1 Rapporti con i clienti**

GECAL SPA aspira a soddisfare le migliori e legittime aspettative dei propri clienti fornendo loro prodotti di qualità e nel rispetto degli impegni e degli obblighi assunti nei loro confronti nonché delle norme poste a tutela della concorrenza e del mercato.

A tal fine la Società si impegna a dare riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti.

### **3.2 Rapporti con i fornitori, i distributori, i consulenti, i collaboratori e i partners d'affari**

GECAL SPA imposta i rapporti con fornitori, distributori, consulenti, collaboratori e *partners* d'affari esclusivamente sulla base di criteri di fiducia, qualità, competitività, professionalità e rispetto delle regole.

Nello sviluppo delle iniziative con gli stessi, si richiede di:

- instaurare rapporti unicamente con soggetti che godano di una reputazione rispettabile, che non siano coinvolti in attività illecite, di sfruttamento del lavoro minorile, di attività volte al finanziamento del terrorismo, che operino nel rispetto della normativa vigente e che abbiano una cultura etica aziendale comparabile a quella della Società. A tale fine, i Destinatari coinvolti nella gestione dei rapporti con fornitori, distributori, consulenti, collaboratori e *partners* d'affari devono verificare preventivamente le informazioni disponibili sui soggetti stessi;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge.



In linea con tali principi, GECAL SPA provvede a impegnare contrattualmente i propri fornitori, distributori, consulenti, collaboratori al rispetto delle leggi, oltre che a prendere conoscenza e ad aderire ai principi sanciti dal presente Codice Etico.

GECAL SPA provvede, inoltre, a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il soggetto terzo, nello svolgere attività in nome e/o per conto di GECAL SPA, violi le norme di legge o del presente Codice.

### 3.3 Rapporti con i dipendenti

GECAL SPA pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

In particolare, nell'ambito della selezione ed assunzione del personale –condotta nel rispetto dei sopraindicati principi, delle procedure interne, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna, ispirata a criteri di trasparenza, capacità e potenzialità individuale– GECAL SPA opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta. La remunerazione viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati. È vietata anche la mera prospettiva di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal Codice e dalle norme e regole interne, anche limitatamente alla competenza.

Inoltre, la Società si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità, proibendo ogni e qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica, sessuale - nei confronti dei dipendenti, dei collaboratori, dei fornitori o dei visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia (anche non verbale, ovvero derivante da più atteggiamenti atti a intimidire perché ripetuti nel tempo o perché provenienti da diversi soggetti) che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità. In particolare, si proibisce ogni e qualsiasi forma di *mobbing* secondo il concetto di tempo in tempo elaborato dal prevalente orientamento giurisprudenziale italiano e/o nel paese in cui la Società si trovi ad operare. E' proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di coloro che rifiutano, lamentano o segnalano i comportamenti sopra descritti.

### 3.4 Rapporti con le Istituzioni e i Funzionari Pubblici

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, la Pubblica Amministrazione, nonché con i pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, (di seguito anche "Pubblici Funzionari") sono tenuti dagli Amministratori o dalle persone da questi esplicitamente e regolarmente autorizzate, nel rispetto delle norme contenute nel presente Codice, nell'osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari e comunque con la massima trasparenza e integrità, evitando comportamenti che possano generare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni della controparte o di richiedere trattamenti di favore.

A tal fine i Destinatari s'impegnano a:

- non offrire né promettere, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a Pubblici Funzionari,
- non a ricorrere a forme diverse di contribuzioni che, sotto veste di affidamento di incarichi professionali, consulenze, pubblicità od altro, abbiano le stesse finalità di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri;
- attuare la più ampia collaborazione con i Pubblici Funzionari in occasione delle possibili attività ispettive, fornendo prontamente informazioni chiare, trasparenti e veritiere.

### 3.5 Rapporti con i Partiti Politici e le Organizzazioni Sindacali

GECAL SPA non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali e partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti,



ed impronta le relazioni con gli stessi a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse della Società e dei dipendenti.

### **3.6 Gestione di donativi, benefici o altre utilità**

E' fatto divieto ai Destinatari di offrire, erogare, promettere o concedere a terzi nonché accettare o ricevere da terzi, direttamente o indirettamente, anche in occasioni di festività, donativi, benefici o altre utilità ed anche sotto forma di somme in denaro, beni o servizi.

Sono consentiti solo donativi di modico valore direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che essi siano finalizzati ad acquisire o concedere indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità. In ogni caso tali donativi devono sempre essere effettuati in conformità alle regole contenute nelle procedure aziendali e documentate in modo adeguato.

### **3.7 Gestione delle comunicazioni sociali e delle registrazioni contabili**

La contabilità è impostata su principi contabili di generale accettazione e rileva sistematicamente gli accadimenti derivanti dalla gestione della Società.

Le scritture contabili sono tenute secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente. A sostegno di ogni operazione deve conservarsi adeguata documentazione, che consenta un'agevole registrazione contabile, la ricostruzione dell'operazione e l'individuazione di eventuali responsabilità.

Analogamente, GECAL SPA ribadisce che il bilancio deve rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società in modo veritiero, chiaro e completo.

I Destinatari sono tenuti a collaborare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione e ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire le proprie finalità. I Destinatari sono tenuti a segnalare tempestivamente sia l'esistenza di errori od omissioni nel processo di rilevazione contabile dei fatti gestionali che comportamenti non in linea con le previsioni del presente paragrafo.

### **3.8 Gestione delle operazioni straordinarie**

Gli amministratori nonché i responsabili delle funzioni coinvolte a vario titolo nell'esecuzione degli adempimenti relativi alle operazioni straordinarie (quali a titolo esemplificativo distribuzione di utili e riserve, operazioni sul capitale, operazioni su azioni proprie, fusioni, scissioni e trasformazioni) sono tenuti ad agire con onestà, correttezza e trasparenza e nel pieno rispetto della disciplina civilistica posta a tutela - fra l'altro - degli interessi dei soci di minoranza e dei creditori della Società.

In caso di predisposizione di documenti/relazioni relativi alle sopra richiamate operazioni, i Destinatari sono tenuti a garantire costantemente verità, completezza, chiarezza di informazioni, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

### **3.9 Rapporti con i Sindaci**

La Società impronta i propri rapporti con i Sindaci alla massima diligenza, professionalità, trasparenza, collaborazione, disponibilità e nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, dando puntuale e sollecita esecuzione alle prescrizioni ed agli eventuali adempimenti richiesti.

I dati ed i documenti sono resi disponibili in modo preciso ed in un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo in modo da fornire informazioni accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse.

E' fatto espresso divieto di impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite ai soci e ad altri organi sociali.

### **3.10 Antiriciclaggio**



La Società esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità italiane ed estere e a tal fine si impegna a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza in tutti gli Stati in cui opera.

I Destinatari sono pertanto tenuti a verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, sui fornitori, *partners*, collaboratori e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

I Destinatari devono evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, ed agire nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

### **3.11 Utilizzo di attrezzature, dispositivi e strutture aziendali**

I beni aziendali della Società, sono utilizzati per ragioni di lavoro, ai sensi della normativa vigente.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, segnatamente, le risorse informatiche e di rete per scopi personali e per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

## **4. ETHICAL TRADING INIZIATIVE (ETI)**

Al presente punto sono ripresi i principi dell'ETI che integrano e in alcuni casi rafforzano i contenuti dei punti 2. e 3. sopra. Sono ripresi tal quali dal Codice Base ETI (Ethical trading Initiative) perché condivisi pienamente e sia al fine di potere verificare facilmente modifiche da riportare sul presente Codice Etico. Tale codice si chiede venga preso come riferimento anche per i fornitori che devono rispettarlo pena la non qualificazione o riqualificazione come fornitori.

### **4.1. Il lavoro e' scelto in modo libero**

4.1.1 Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.

4.1.2 Non si richiede ai dipendenti di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i dipendenti sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito adeguato preavviso.

### **4.2. La libertà' di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati:**

4.2.1 I dipendenti hanno il diritto, senza distinzione, ad iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.

4.2.2 Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacale delle attività organizzative dei medesimi.

4.2.3 I Rappresentanti dei dipendenti non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di effettuare le loro funzioni di rappresentanza nel posto di lavoro.

4.2.4 Nel caso in cui la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dovessero essere limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione indipendente e libera.

### **4.3. Le condizioni di impiego sono senza pericolo ed igieniche**

4.3.1 Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli ed igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio.

Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni di salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto sia ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro.

4.3.2 I dipendenti riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e quando i dipendenti cambiano reparto.



4.3.3 Ci sarà accesso a gabinetti puliti e acqua potabile (che si può bere), e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico sanitarie dove poter conservare il cibo.

4.3.4 Nel caso in cui alloggio sia fornito, sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei dipendenti.

4.3.5 La ditta in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro ad un rappresentante della direzione di grado superiore

#### **4.4. Non si userà il lavoro di bambini**

4.4.1 Non ci sarà alcuna ulteriore assunzione di bambini al lavoro.

4.4.2 Le ditte svilupperanno, prenderanno parte e contribuiranno a politiche e programmi che provvederanno alla transizione di bambini già impiegati al lavoro, onde metterli nella posizione di attendere e restare in un adeguato livello di educazione finché non siano più bambini.

4.4.3 Bambini e giovani di età inferiore ai 18 anni non saranno impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose.

4.4.4 Queste politiche e procedure si uniformeranno ai provvedimenti degli standard del rilevante ILO ('International Labour Organisation', Organizzazione Internazionale del Lavoro).

#### **4.5. Si pagano salari sufficienti per vivere**

4.5.1 Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di 'benchmark' (riferimento) per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore.

4.5.2 A tutti i dipendenti saranno fornite comprensibili informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro con riguardo alle paghe prima di venire assunti e sui particolari della propria paga per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.

4.5.3 Deduzioni dalle paghe come misura disciplinare non saranno permesse senza l'espreso consenso del dipendente interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare saranno registrate.

#### **4.6. Le ore di lavoro non sono eccessive**

4.6.1 Le ore di lavoro sono conformi alle leggi nazionali e gli standard di 'benchmark' (riferimento) per l'industria, qualunque delle due offra maggiore protezione.

4.6.2 In qualsiasi caso, al dipendente non verrà richiesto con regolarità di lavorare in eccesso di 48 ore settimanali e gli/le sarà concesso come minimo un giorno di pausa ogni 7 giorni di media. Lo straordinario sarà volontario, non sarà in eccesso di 12 ore per settimana, non verrà richiesto con regolarità e sarà sempre retribuito con pagamento superiore alla norma.

#### **4.7. Non si pratica alcuna discriminazione**

4.7.1 Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all' addestramento, avanzamento, licenziamento, o pensionamento, in base alla razza, casta, nazione d' origine, religione, età, disabilità, sesso, stato matrimoniale, orientazioni sessuali, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

#### **4.8. Si fornisce lavoro regolare**

4.8.1 Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell' ambito della legge e consuetudini nazionali.

4.8.2 Obbligazioni nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull' assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evase tramite l' uso di contratti per lavoro solamente, sub appalto, o accordi per lavoro a domicilio, o tramite programmi d' apprendistato dove non c' e' alcuna intenzione di impartire alcuna specializzazione o fornire impiego regolare, ne' saranno tali obbligazioni evase tramite l' uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

#### **4.9. Pratiche crudeli o inumane non sono permesse**



4.9.1 Abuso fisico o misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, abuso verbale ed altre forme di intimidazione saranno proibite.

Le Clausole di questo codice base, costituiscono i minimi standard richiesti e non i massimi. Il codice base non dovrebbe essere usato per impedire alle Ditte di eccedere tali standard. E' inteso che le Ditte che useranno questo codice base si uniformeranno ai provvedimenti di legge nazionale. Se si dovesse verificare che entrambe la legge nazionale e il codice base si rivolgano alle stesse tematiche, si applicherà la clausola che possa offrire maggiore protezione.

## 5. ATTUAZIONE DEL CODICE

Il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Codice è affidato all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza di S.P. s.p.a. avrà, relativamente alla vigilanza sull'osservanza ed attuazione del Codice Etico, i poteri, compiti e doveri previsti nel Modello Organizzativo implementato ai sensi della suindicata normativa.

E' obbligo di ciascun Destinatario segnalare, senza ritardo, ogni comportamento non conforme ai principi ed alle regole comportamentali di cui al presente Codice.

Tutte le informazioni ricevute saranno gestite nel più assoluto riserbo, in conformità alle norme di legge applicabili. Sarà pertanto cura della Società assicurare la riservatezza circa l'identità del segnalante, salve le esigenze connesse all'espletamento dei doveri dell'Organismo di Vigilanza, nonché garantire il segnalante da ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo in ambito lavorativo, per aver segnalato la violazione dei contenuti del Codice.

## 6. SISTEMA SANZIONATORIO

### 6.1 Violazioni del Codice Etico

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti della Società ai sensi dell'articolo 2104 del Codice Civile; per i consulenti, i collaboratori, i fornitori ed altre parti terze della medesima Società l'osservanza dei principi di comportamento di cui al presente Codice Etico è richiesta nei relativi contratti.

### 6.2 Sanzioni

La Società, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede ad irrogare sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, in forza dei principi di coerenza, proporzionalità, imparzialità ed uniformità.

Le sanzioni per i dipendenti della Società sono coerenti con le misure indicate nel C.C.N.L. di riferimento, come dettagliate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001. Diversamente, ogni violazione delle prescrizioni di cui al Codice Etico da parte dei consulenti, collaboratori e altre parti terze, cui la Società abbia richiesto l'impegno a rispettare i principi comportamentali di cui al presente Codice, è comunicata tempestivamente ed in forma scritta all'Organismo di Vigilanza da chiunque ne venga a conoscenza.

Tali infrazioni sono sanzionate dagli organi competenti in base alle regole societarie interne e secondo quanto espressamente previsto nelle relative clausole contrattuali, ed in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

## 7. DEFINIZIONI



**BAMBINO:** Qualsiasi persona d'età inferiore ai 15 anni a meno che la legge locale sull'età minima non stipuli un'età maggiore per l'educazione obbligatoria o per il lavoro, nel cui caso l'età maggiore avrà effetto. Se tuttavia, la legge locale sull'età minima stabilisce i 14 anni d'età secondo le aspettative delle nazioni in fase di sviluppo sotto la Convenzione No. 138 dell'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro), l'età minore avrà effetto.

**GIOVANE:** Qualsiasi dipendente d'età superiore a quella di un bambino (come definito sopra) ma di età inferiore ai 18 anni.

**LAVORO DI BAMBINI:** Qualsiasi lavoro - svolto da un bambino o giovane di età inferiore alle età sopra specificate - che non aderisce ai provvedimenti dei relativi standard dell'ILO, e qualsiasi lavoro potenzialmente pericoloso o che interferisce con l'educazione del bambino o giovane, o può essere dannoso alla salute del bambino / giovane, o al suo sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale.

