

CODICE ETICO E DI CONDOTTA

Indice del documento

PREMESSA	3
PRINCIPI FONDAMENTALI	4
• Tutela dei minori	4
• Divieto di ricorso a lavoro forzato obbligato	4
• Salute e sicurezza dei lavoratori (SSL)	4
• Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	4
• Divieto di qualsiasi forma di discriminazione	5
• Sistema disciplinare e regime sanzionatorio	5
• Orari di lavoro	5
• Retribuzione del lavoro	6
REGOLE DI COMPORTAMENTO	7
• Condotta nella gestione del business	7
• Comportamenti nelle relazioni interne	8
• Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori	9
• Tutela ambientale	11

PREMESSA

Il presente Codice etico e di comportamento (di seguito Codice) è stato redatto sotto impulso del massimo vertice aziendale, espresso dagli azionisti di Nicma&Partners SpA, in coincidenza con la scelta di dotare la propria struttura organizzativa di un sistema di gestione conforme alla norma volontaria SA8000.

Esso si instaura in un quadro strutturale che da anni adegua i propri stili alle prescrizioni di altri schemi normativi di carattere volontario, ovvero:

- ➔ ISO 9001: sistemi di gestione per la qualità
- ➔ ISO 14001: sistemi di gestione ambientali
- ➔ ISO 45001: sistemi di gestione per la salute e la sicurezza del lavoro.

La scelta si instaura, quindi, a pieno titolo nella volontà strategica di perseguire logiche di business improntate alla sostenibilità su vari piani, ivi compresi quello ambientale e quello della sicurezza del lavoro.

Il presente documento vuole essere espressione della volontà degli azionisti di garantire nel massimo grado possibile il mantenimento nel tempo di approcci di gestione aziendale improntati all'etica del lavoro.

A partire dall'individuazione della risorsa umana quale perno fondamentale su cui ruota l'intera organizzazione, la formalizzazione delle regole comportamentali da sempre facenti parte della tradizione e della cultura della N&P sin dalla sua fondazione costituisce un atto di portata fondamentale, onde favorire l'approccio uniformemente etico alla gestione del lavoro, in un'organizzazione in continua espansione sia in termini di volume di business che in termini di presenza su territorio, non solo nazionale.

Le regole esposte nel presente Codice hanno come presupposto fondamentale il rispetto di ogni norma di legge e l'adozione di una condotta eticamente corretta ed equa da parte di tutti i Soggetti Aziendali e di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, operano per la Società, anche solo occasionalmente.

Nelle pagine che seguono sono riassunti i principi etici fondamentali e i comportamenti considerati premianti a questo fine, sia in quanto agiti dal personale interno a qualunque livello dell'organizzazione, sia in quanto riconosciuti e condivisi dai principali partner coinvolti nella filiera produttiva, cui è richiesto, in ogni caso, di uniformarsi.

È pertanto fatto obbligo a chiunque operi all'interno dell'organizzazione di conoscerne i contenuti, rispettarne i principi, osservare le regole generali di comportamento indicate e farsi parte attiva, secondo le proprie attribuzioni, affinché siano osservate.

A questo scopo, N&P

- garantisce la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari
- garantisce l'immediata trasmissione a tutti i destinatari del Codice dei suoi successivi aggiornamenti e modifiche
- assicura un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione un adeguato supporto in caso di dubbi di interpretazione del Codice
- garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, mediante idonee procedure di Whistleblowing
- adotta provvedimenti disciplinari equi e commisurati al tipo di violazione del Codice applicandoli senza forme discriminanti a tutte le categorie di dipendenti avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normative
- attiva verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto delle norme del Codice
- si fa parte attiva affinché i principi del Codice siano condivisi dagli stakeholder, e non instaura né prosegue rapporti di business con le organizzazioni che rifiutino espressamente di rispettarne i principi.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico e di condotta è parte delle obbligazioni contrattuali assunte dai fornitori, dai collaboratori, dai consulenti e dagli altri soggetti in rapporti d'affari con la Società. In conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, e al risarcimento dei danni derivati.

PRINCIPI FONDAMENTALI

✚ Tutela dei minori

N&P tutela i minori e vieta in modo tassativo l'impiego di manodopera, a qualunque livello dell'organizzazione e/o titolo di occupazione, lavoratori di età inferiore ai 15 anni.

Favorisce, per contro, forme di accrescimento delle competenze dei lavoratori in apprendistato nelle forme concesse dalla legislazione nazionale vigente.

Si fa promotrice, presso i propri partner commerciali (clienti e fornitori) di politiche di tutela di pari contenuto, attuando nei confronti dei fornitori sui quali ha modi di esercitare la propria influenza politiche attive di sensibilizzazione sul tema della tutela dei minori.

Sotto questo profilo, esclude dalla selezione preliminare i potenziali fornitori che rifiutino di dichiarare l'assenza di ricorso al lavoro di persone di età inferiore a 15 anni nell'arco di tutta la loro filiera produttiva e di attuarne il rigoroso divieto al loro interno.

✚ Divieto di ricorso a lavoro forzato obbligato

N&P si oppone strenuamente ad ogni possibile forma di lavoro forzato o obbligato.

In particolare, in nessun caso chiede al suo personale di:

- Fornire i propri documenti in originale
- Accettare pagamenti parziali della retribuzione (ad esempio con promessa di saldo al raggiungimento di particolari obiettivi o risultati)
- Pagare “depositi” cauzionali ad inizio rapporto di lavoro
- Firmare e consegnare lettere di dimissioni non datate.

Logiche coercitive sono rifiutate a priori in tutta la filiera produttiva e N&P si fa promotrice di politiche volte alla tutela della libertà di accesso al lavoro presso i principali attori con i quali costruisce i risultati di business.

✚ Salute e sicurezza dei lavoratori (SSL)

Sin dall'origine del suo percorso di crescita N&P ha adottato i necessari provvedimenti di tutela dei lavoratori garantendo nella massima misura tecnicamente possibile la prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro.

A partire dal 2016 il suo sistema di gestione, inizialmente conforme alla norma inglese BS OHSAS 18001:2007, oggi conforme alla norma ISO 45001:2018 è stato sottoposto a certificazione ad opera di un ente terzo di riconosciuta professionalità sul tema.

All'interno del Gruppo Nicma è poi presente una società altamente specializzata in materia di sicurezza, la NICMA CONSULTING SRL, i cui professionisti affiancano in modo sistematico e costante l'intera organizzazione nell'adozione delle misure di tutela generali e specifiche.

I fornitori di N&P sono coinvolti nelle logiche di approccio al tema della SSL e, ove operanti quali outsourcer, sottoposti a controllo periodico secondo le regole definite dal sistema di gestione.

✚ Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

N&P favorisce la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva.

Sono presenti rappresentanze sindacali aziendali, RSA. Inoltre i sindacati unitari più rappresentativi hanno garantito la presenza di loro rappresentanti, eletti nei ruoli di Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza ai sensi dell'art. 47 Dlgs 81/08.

A tali rappresentanti, che, quando gradito, esprimono anche la figura di Rappresentante dei lavoratori per la SA8000 (RLSA), è data libertà di esercizio di ruolo in coerenza a quanto definito dalla legislazione vigente e dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) applicabili all'attività esercitata dall'organizzazione.

✚ Divieto di qualsiasi forma di discriminazione

N&P condanna qualunque forma di discriminazione possa essere posta in atto in ambito lavorativo. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, a tutti i livelli dell'organizzazione, vigila affinché differenze

- di genere
- di età
- di responsabilità familiare
- di provenienza
- di religione
- di cultura
- di credo politico
- di orientamento sessuale
- di stato civile
- di appartenenza sindacale
- di disabilità

possano mai costituire elemento di discriminazione, a parità di ruolo, attitudine e risultato, in relazione a

- possibilità di carriera
- retribuzione
- accesso alla formazione.

Condanna fermamente ogni e qualsivoglia forma di violenza ovunque possa evidenziarsi e in qualunque modalità venga espressa e attuata.

✚ Sistema disciplinare e regime sanzionatorio

Azioni disciplinari e sanzionatorie sono poste in essere nelle forme e nei limiti previsti dalla legislazione vigente e in conformità al CCNL applicabile.

N&P non ammette né opera azioni che non abbiano la finalità di garantire il rispetto uniforme delle regole definite nel presente documento e nelle regole su cui fonda il rapporto di lavoro. Secondo le modalità definite dall'ufficio HR come convenuto con le Parti Sociali, sono oggetto di provvedimento disciplinare e, ove ricorra il caso, di atti sanzionatori, le violazioni del codice etico e del contratto che regola il rapporto di lavoro, nonché delle norme e leggi che regolamentano la disciplina del lavoro.

✚ Orari di lavoro

N&P garantisce che ciascun lavoratore abbia diritto ai periodi di riposo definiti dalla legislazione vigente, confermati dai CCNL applicabili e formalizzati nel contratto di assunzione.

La settimana lavorativa del lavoro a tempo pieno ha la durata massima di 40 h e le richieste di lavoro straordinario non eccedono in via ordinaria i seguenti limiti (per lavoratore):

- 2 h / giorno
- 8 h / settimana
- 250 h / anno.

In condizioni eccezionali e per periodi limitati, possono essere attuate delle deroghe purché queste siano oggetto di condivisione e mai di coercizione.

N&P si fa parte attiva e per quanto possibile presso i terzi che operano sotto il suo controllo e/o nell'ambito della sua filiera produttiva.

Ai lavoratori sono garantite le indennità definite contrattualmente e in applicazione della regolamentazione vigente al momento del rapporto di lavoro.
Sono altresì garantiti, in quanto applicabili, i permessi di lavoro (retribuiti e non) nelle modalità previste dalla legislazione vigente e regolamentazione in atto al momento del rapporto di lavoro.

Retribuzione del lavoro

Il lavoro è retribuito in conformità ai livelli tariffari definiti dai CCNL applicabili.

In nessun caso N&P ammette che vi siano disparità di trattamento retributivo tra lavoratori di pari grado e compiti, in base a differenze

- di genere
- di età
- di responsabilità familiare
- di provenienza
- di religione
- di cultura
- di credo politico
- di orientamento sessuale
- di stato civile
- di appartenenza sindacale
- di disabilità

Ai lavoratori sono garantite le indennità definite contrattualmente e in applicazione della regolamentazione vigente al momento del rapporto di lavoro.

A suo insindacabile giudizio N&P può erogare premi di produzione, nella misura convenuta, a riconoscimento di particolari risultati raggiunti, in coerenza al sistema premiante definito e comunicato all'interno dell'organizzazione.

REGOLE DI COMPORTAMENTO

Condotta nella gestione del business

Conflitto di interesse

Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese per conto di N&P devono corrispondere al suo migliore interesse.

Pertanto i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno di N&P; ecc.) che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse di N&P e il modo più opportuno di perseguirlo.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita al proprio superiore gerarchico o all'Ufficio Legale. Ogni dipendente deve comunicare per iscritto l'esistenza di un'attività lavorativa su base stabile con altre Società o qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta nei confronti di un terzo.

Riservatezza

È fatto divieto a chiunque operi a qualsivoglia titolo all'interno di N&P di diffondere all'esterno dati e informazioni riguardanti l'organizzazione e la sua operatività, il divenire di scelte strategiche o qualunque altra informazione che non sia di pubblico dominio.

Pertanto, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali di N&P, così come altre informazioni non pubbliche relative a N&P, se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

N&P si impegna, inoltre, a non divulgare dati e informazioni di terzi, garantendo a tutti i livelli dell'organizzazione la conoscenza e rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa sulla privacy (Regolamento 2016/679 dell'Unione Europea – GDPR).

L'uso improprio di dati e informazioni ad opera di chiunque è sanzionabile.

Rapporti con i clienti e i fornitori

I rapporti con la clientela, pubblica e privata, sono improntati a criteri di integrità, onestà, correttezza, rispetto e fiducia reciproca, oltre che professionalità, indipendenza ed equità.

La gestione della relazione commerciale avviene nel rispetto rigoroso di tali criteri e ogni azione è condotta a esclusivo vantaggio tecnico/economico tra le parti.

L'erogazione dei servizi, nel rispetto di quanto definito a livello contrattuale, deve avvenire nel rispetto delle regole comportamentali definite dal Codice.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi avvengono sulla base di valutazioni obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo, sulle garanzie fornite senza prescindere dall'impegno espresso anche formalmente a garantire il rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo, l'assenza di ricorso a lavoro minorile, il rispetto verso l'ambiente.

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra, dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Qualora, nell'esercizio della propria attività, la Società intrattenga rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Autorità Garanti, è fatto divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei Pubblici Ufficiali o degli Incaricati di Pubblico Servizio o, in ogni caso, dei Pubblici Dipendenti: a tal fine è assolutamente vietato promettere, offrire o consegnare loro, direttamente o indirettamente, denaro, beni o qualsiasi altra utilità.

✚ Comportamenti nelle relazioni interne

I comportamenti tra colleghi, verso i collaboratori, verso i superiori gerarchici, verso collaboratori di terzi (clienti / fornitori) con cui ci si trovi ad operare devono essere improntati al massimo rispetto dell'individuo.

Non sono ammessi in nessun caso comportamenti tesi a offendere, denigrare, molestare in qualunque modo, nessun individuo, a prescindere da quale sia:

- Il sesso
- L'orientamento politico
- La provenienza
- La cultura
- L'appartenenza religiosa
- L'appartenenza ad associazioni sindacali
- La condizione sociale, economica, familiare
- Il grado gerarchico
- La condizione di salute.

Nell'ambito delle relazioni interpersonali e all'interno di gruppi di lavoro ogni individuo è tenuto ad adottare comportamenti adeguati evitando espressioni volgari e offensive, atteggiamenti denigratori o ricattatori o coercitivi, gesti che possano recare offesa, anche in modo non intenzionale.

La violenza è condannata in tutte le sue forme e verso chiunque in ogni circostanza.

Chiunque rivesta il ruolo di responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio per i propri collaboratori, ed essere un elemento di traino per l'attuazione dei principi contenuti nel presente Codice, accertandosi che i lavoratori che operano nel suo ambito di responsabilità siano consapevoli che i risultati di business non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi etici qui esposti.

Qualunque violazione ai principi e regole contenuti nel presente Codice da chiunque riscontrati, devono essere segnalati, per il bene dell'intera organizzazione, secondo le procedure di Whistleblowing in vigore, con piena garanzia che tale atto non darà origine a ritorsioni di alcun genere. Saranno parimenti sanzionati, invece, coloro i quali effettuassero segnalazioni mendaci, al solo scopo di trarne vantaggio personale o per denigrare i colleghi, o danneggiare l'organizzazione.

Rapporti con i dipendenti

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro. In nessun caso è tollerata una forma di rapporto irregolare.

La Società non assume lavoratori stranieri del tutto privi di permesso di soggiorno o con un permesso revocato o scaduto, del quale non sia stata presentata domanda di rinnovo.

La Società considera sempre prevalente la tutela dei lavoratori rispetto a qualsiasi considerazione economica. Il personale dipendente costituisce un fattore fondamentale per il successo della Società. Per tale motivo la Società tutela e promuove il valore delle proprie risorse umane, al fine di conservare e sviluppare il patrimonio di competenze professionali possedute da ciascun collaboratore, facendo in modo che le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La Società si impegna ad offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione.

Da ciò consegue che:

- la Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce i propri dipendenti in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore;
- nella creazione e gestione dei rapporti contrattuali con i dipendenti, la Società assicura che, nelle relazioni gerarchiche così createsi, il potere di direzione sia esercitato con equità e correttezza, evitando ogni abuso;
- il sistema premiante e il sistema delle carriere aziendali sono basati sulle competenze e le capacità dei dipendenti e sui risultati conseguiti nell'espletamento della propria attività lavorativa;
- la Società garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della loro dignità personale e conformi alle normative ambientali di legge;
- la Società tutela altresì la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Inoltre la Società si impegna nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori a migliorare le condizioni di lavoro e la crescita personale favorendo iniziative

- di conciliazione vita privata/vita lavorativa
- di arricchimento delle professionalità
- di prevenzione di infortuni e malattie professionali
- di aggregazione per facilitare le relazioni all'interno della comunità
- di promozione di iniziative sociali a favore della collettività.

Il personale dipendente deve osservare le seguenti regole:

- deve essere evitata ogni situazione o attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa condurre a conflitti di interesse con la Società o che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società stessa;
- ogni dipendente deve rispettare e salvaguardare i beni di proprietà della Società nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio. L'utilizzo dei beni della Società da parte dei dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte;
- ogni dipendente deve operare conformemente a quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici e non;
- deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi, alla reputazione e all'immagine della Società;
- ogni dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, alle Policy e regole aziendali.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

Obiettivi e Principi generali

Il presente paragrafo del "Codice Etico" ha lo scopo di evidenziare l'obiettivo, che la Società si pone come strategico, di operare costantemente per la tutela della Salute e Sicurezza nonché di rendere noti i principi di Sicurezza e Salute che l'azienda pone alla base della propria attività, per mezzo del sistema di gestione conforme alla norma ISO 45001:2018.

La corretta applicazione della legislazione vigente e il rispetto della normativa tecnica ad essa connessa rappresentano per la Società, unitamente alla attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, lo strumento indispensabile per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente tali da garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti in azienda.

I dipendenti, i preposti e i dirigenti, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, sono tenuti a conoscere,

far osservare e promuovere i principi contenuti nel Codice Etico, coinvolgendo e motivando i propri collaboratori.

Chiunque operi all'interno dell'organizzazione o per conto di essa, è tenuto a conoscere il Codice Etico e a contribuire in modo attivo alla sua applicazione e diffusione.

La Società si impegna a diffondere e a far conoscere a tutti i livelli aziendali il presente Codice Etico ed a fornire, qualora necessario, ogni opportuno chiarimento.

Le decisioni assunte dalla Società in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono ispirate ai seguenti principi i quali vengono debitamente resi noti a tutti coloro che intrattengano un qualsivoglia rapporto di lavoro con la medesima:

- ✓ eliminare 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 di questi lavori sulla salute;
- ✓ tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- ✓ sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- ✓ programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- ✓ dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- ✓ impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Obblighi specifici dei dirigenti ai fini sicurezza e dei preposti

La Società individua nei dirigenti ai fini sicurezza e nei preposti le componenti aziendali che, con il loro operato, possono efficacemente contribuire al raggiungimento degli obiettivi di tutela della sicurezza e salute, attraverso, tra l'altro, il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate, la vigilanza sul corretto comportamento dei propri collaboratori.

Obblighi dei lavoratori

Al fine di garantire la tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la Società riconosce negli obblighi previsti per i lavoratori dall'art. 20 del D. Lgs. 81/08 s.m.i., gli elementi indispensabili per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Pertanto ogni lavoratore ha l'obbligo di "prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro".

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa la Società mette a disposizione DPI, locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti a un utilizzo conforme alla destinazione d'uso; l'impiego delle dotazioni dell'azienda deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste dall'azienda e ne è quindi vietato l'uso per scopi personali o diversi da quelli aziendali.

E' vietato introdurre in azienda attrezzature personali nonché prodotti chimici o di altra natura, anche se previste per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'utilizzo dei DPI forniti è obbligatorio e il mancato utilizzo è sanzionato.

Applicazione nei confronti dei terzi

La Società riconosce l'applicazione dei seguenti principi nei confronti dei terzi con i quali intrattenga un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale e non:

- i principi di salvaguardia della salute e sicurezza che sono alla base del Codice Etico dovranno essere conosciuti e rispettati anche da terzi durante lo svolgimento dell'attività all'interno dell'azienda;
- sarà pertanto compito di tutti i dipendenti della Società, in base alla loro specifica attività, diffondere e promuovere l'osservanza del Codice Etico, vigilando nel contempo sul rispetto dello stesso;
- anche i collaboratori esterni non dipendenti (consulenti, prestatori di servizi) devono attenersi

- ai principi contenuti nel presente Codice Etico;
- nei confronti dei terzi potranno essere predisposte, ove necessario, specifiche clausole contrattuali che, in aderenza ai principi contemplati dal Codice civile, stabiliscano, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. "Diffida ad adempiere" e 1453 c.c. "Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento".

Tutela ambientale

Lo svolgimento e la gestione di tutte le attività della Società avviene nel totale rispetto della normativa vigente in materia di tutela ambientale. Al fine di garantire il pieno rispetto di tale intendimento aziendale, la Società opera in modo da favorire la diffusione della cultura inerente la tutela ambientale ed attua le necessarie misure per assicurare la tutela ambientale e la prevenzione dall'inquinamento.

In particolare la Società in tutte le azioni, che la coinvolgono sotto il profilo ambientale, opera nel rispetto dei principi di precauzione, dell'azione preventiva, nonché del principio secondo cui "chi inquina paga".

La Società inoltre persegue in campo ambientale i seguenti obiettivi generali:

- ✓ ottimizzare l'utilizzo delle fonti energetiche e delle risorse naturali;
- ✓ minimizzare gli impatti ambientali negativi e massimizzare quelli positivi;
- ✓ favorire la diffusione della cultura di un corretto approccio alle tematiche ambientali;
- ✓ garantire l'impegno verso un continuo miglioramento delle prestazioni ambientali;
- ✓ adottare politiche di acquisto sensibili alle politiche ambientali.

In tale ottica la Società è impegnata a promuovere a tutti i livelli una forte sensibilità ambientale ed un elevato grado di conoscenza delle tematiche afferenti la tutela dell'ambiente, avendo quale obiettivo costante la riduzione degli impatti generati al minor grado possibile.

La Società infine adotta procedure volte a scongiurare o, quantomeno, a contenere, nel rispetto della normativa ambientale, ogni forma di inquinamento, nonché di assicurare la corretta gestione dei rifiuti, e si adopera affinché tutti coloro che instaurino un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale, anche solo temporaneo, con la società, operino secondo un livello qualitativo adeguato al dettato normativo.

La garanzia di applicazione dei principi generali qui espressi è realizzata mediante l'attuazione sistematica delle regole definite dal sistema di gestione conforme alla norma ISO 14001:2015 e nel pieno rispetto del Regolamento EMAS applicabile.