

Gentile Destinatario del Codice Etico di Ricam Line Srl,

il presente documento, denominato Codice Etico, regola il complesso di diritti e responsabilità che RICAM LINE SRL - di seguito indicata "Azienda" - assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività.

L'Azienda afferma la congruità del proprio Codice Etico nel perseguimento della propria *mission* sociale.

Il Codice Etico, considerato nel suo complesso e unitamente a tutte le specifiche procedure attuative approvate dall'Azienda, si considera parte integrante anche dei contratti di lavoro subordinato in essere e da stipulare, ai sensi dell'art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro).

La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato dall'Azienda ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 (Sanzioni disciplinari) della L. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento) e potrà comportare il risarcimento dei danni procurati all'Azienda.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore dell'Azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico o comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso previsti rappresentano una *conditio sine qua non* della stipulazione di contratti di qualsiasi natura fra l'Azienda e tali soggetti. Le disposizioni così sottoscritte o, in ogni caso, approvate, anche per fatti concludenti, costituiscono parte integrante dei contratti stessi ed eventuali violazioni da parte dei soggetti, in base alla loro gravità, possono legittimare il recesso da parte dell'Azienda dei rapporti contrattuali in essere con detti soggetti e possono altresì essere individuate ex ante come cause di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c. (clausola risolutiva espressa).

Il Codice Etico rappresenta uno strumento fondamentale ed essenziale per guidare il comportamento e la condotta dei soggetti che operano per l'Azienda, al fine di evitare il compimento di azioni che potrebbero danneggiarla.

Il Codice Etico si rivolge ai componenti del Consiglio di Amministrazione, a dipendenti, collaboratori e a tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Azienda.

L'osservanza e il rispetto, da parte di tutti i destinatari, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e funzioni, dei valori, dei principi e delle indicazioni contenute nel Codice Etico contribuisce al raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda e sono fondamentali per il buon funzionamento, l'affidabilità, la credibilità e la reputazione della stessa. L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi a tutti gli effetti parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dagli amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo dell'Azienda.

È dovere, quindi, di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice Etico, comprenderne il significato e contribuire attivamente alla sua attuazione.

L'Azienda richiede, altresì, ai propri partner commerciali e a tutti coloro che, a qualunque titolo, stabilmente o temporaneamente abbiano contatti con la Società e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che la medesima pone in essere, una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico. L'Azienda si adopererà a garantire la diffusione e la conoscenza del Codice Etico con la messa on line del documento sul proprio sito web. Qui a seguire la struttura del codice etico:

TITOLI	TEMA AFFRONTATO	SCOPO-PAROLE CHIAVE
1. PRINCIPI ETICI GENERALI		
A. ETICA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI E DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI		
	LEGALITÀ	RISPETTO DELLA LEGGE
	INTEGRITÀ	COERENZA DEI COMPORTAMENTI
	TRASPARENZA	INFORMAZIONI ACCURATE E COMPLETE
	EQUITÀ DELL'AUTORITÀ	DIVIETO DI ABUSO DI POTERE
	RISPETTO DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA	L' UOMO AL CENTRO
	LEALTÀ	CONCORRENZA VITUOSA
	CONCORRENZA	CONCORRENZA LEALE
B. ETICA DEL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI		
	IMPEGNO AL MIGLIORAMENTO	OPPORTUNITÀ DI FORMAZIONE SVILUPPO PROFESSIONALE
	ASSENZA DI CONFLITTO DI INTERESSI	IMPARZIALITÀ NELLE SCELTE
	SICUREZZA DELLA SALUTE E CONDIZIONI DI LAVORO	ADOZIONE SISTEMA DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA
	TUTELA E RISPETTO DELLA PERSONA VULNERABILE	INCLUSIVITÀ
C. IMPEGNO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILE		
	RISPONDEZZA ALLO STANDARD SA 8000	ADOZIONE SISTEMA DI GESTIONE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE
	RISPONDEZZA ALLO STANDARD GOTS	ADOZIONE SISTEMA DI GESTIONE SECONDO LO STANDARD GOTS
	RISPONDEZZA ALLA NORMA ISO 14001	ADOZIONE SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE
	RISPONDEZZA ALLE INDICAZIONI DELL'OMS	ADOZIONE DELLE INDICAZIONI OMS
2. REGOLE DI COMPORTAMENTO		
A. ETICA DEL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI E DELLE PARTI INTERESSATE IN GENERALE		
	TUTELA DEI DATI PERSONALI	RISPETTO DEL REG UE 2016-679 GDPR
	COMPORTAMENTO NELL'UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI	RISPETTO DELLE MISURE TECNICHE E ORGANIZZATIVE NELL'USO DEGLI STRUMENTI E SERVIZI INFORMATICI
	CODICE DISCIPLINARE	ASPETTATIVE DI COMPORTAMENTO E SANZIONI PER LE VIOLAZIONI
	REGOLAMENTO INTERNO	NORME INTERNE
	ANTICORRUZIONE E COMPORTAMENTO CON LA PA	NOMINA PREPOSTO AL CONTROLLO INTERNO (AUDITOR)
	RISPONDEZZA ALLA NORMA ISO 45001	PREVENZIONE DEL RISCHIO DA REATO CORRUZIONE
	TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ	TRASPARENZA NELLA GESTIONE FINANZIARIA E CONTABILE
	SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	VERIFICHE PERIODICHE
	RAPPORTI CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA	COOPERAZIONE CON LE AUTORITÀ
	TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI RISERVATE	TUTELA DEL KNOW-HOW AZIENDALE
	CONFLITTO DI INTERESSI	DICHIARAZIONE DELLE SITUAZIONI DI CONFLITTO
	DISCRIMINAZIONE E MOLESIE	GESTIONE DELLE MOLESIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO
	USO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI E DIVIETO DI FUMO	RISPETTO DELLE PRESCRIZIONI D.LGS 81/08 E S.M.I.
	COMUNICAZIONE INTERNA	PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA COMUNICAZIONE E GESTIONE DEI FEEDBACK
	ASSUNZIONE E INSERIMENTO DEL PERSONALE E REMUNERAZIONE	EQUITÀ E OBIETTIVITÀ NELLA SELEZIONE E ASSUNZIONE. REMUNERAZIONI CONFORMI AL CCNL E AL SALARIO MINIMO VITALE
B. ETICA DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI ESTERNE		
	COMPORTAMENTO CON I CLIENTI	SODDISFAZIONE DELLE ASPETTATIVE, TRASPARENZA, PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI CONFIDENZIALI E DELLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE
	COMPORTAMENTO CON I PARTNER COMMERCIALI	PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI, CRITERI DI SELEZIONE
	COMPORTAMENTO CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	SI PROIBISCE DI OFFRIRE O ACCETTARE QUALSIASI OGGETTO, SERVIZIO O PRESTAZIONE DI VALORE PER OTTENERE UN TRATTAMENTO PIÙ FAVOREVOLE
	COMPORTAMENTO CON PARTITI POLITICI	ESTRANEITÀ A PARTITI POLITICI
	COMPORTAMENTO CON I SINDACATI	PROMOZIONE DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
	SPONSORIZZAZIONI E CONTRIBUTI	VERIFICA DELLE ELARGIZIONI
	RELAZIONI CON I MEDIA	COMUNICAZIONE TRASPARENTE
C. ETICA SOCIALE: PRINCIPI DELLA SA 8000		
	IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE CONFORME ALLO STANDARD SA8000 E RELATIVI IMPEGNI DELL'AZIENDA	
3. NORME DI ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO		
	OSSERVANZA DEL CODICE ETICO E SUA DISTRIBUZIONE	
4. SEGNALAZIONI		
	SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI ALLE NORME DEL CODICE ETICO	
5. SANZIONI		
	NORME SANZIONATORIE	

Cassano Magnago, 09/10/2023



CODICE ETICO DI RICAM LINE SRL

Revisione 01 del 09/10/2023

1. PRINCIPI ETICI GENERALI

A. ETICA NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI E DELLE ATTIVITA' AZIENDALI

La conduzione degli affari e delle attività Aziendali è improntata a valori e principi etici fondamentali, che contribuiscano a creare un ambiente Aziendale sano, responsabile e rispettoso verso tutte le parti interessate.

In questo capitolo, sono affrontati quattro pilastri etici cruciali: Legalità, Integrità, Trasparenza, e Rispetto della dignità della persona.

i. Legalità

La legalità è il fondamento su cui si basa l'etica nella conduzione degli affari. La nostra Azienda si impegna a rispettare tutte le leggi, i regolamenti e gli standard applicabili in ogni giurisdizione in cui opera. Questo impegno include il rispetto delle leggi sul lavoro, della fiscalità, dell'ambiente e di tutte le altre leggi pertinenti. Non tolleremo attività illegali o comportamenti illeciti all'interno dell'Azienda e ci impegniamo a collaborare pienamente con le autorità competenti nell'ambito di qualsiasi indagine.

ii. Integrità

L'integrità è alla base di qualsiasi condotta Aziendale etica. Tutti i lavoratori dell'Azienda devono impegnarsi a comportarsi in modo onesto, etico e leale in tutte le interazioni Aziendali. Questo implica l'obbligo di dichiarare qualsiasi conflitto di interessi e di evitare situazioni in cui gli interessi personali potrebbero compromettere l'obiettività e l'equità nelle decisioni Aziendali.

La correttezza e la coerenza nei rapporti con i colleghi, i clienti, i fornitori e le altre parti interessate sono essenziali per il mantenimento dell'integrità Aziendale.

iii. Trasparenza

La trasparenza è un elemento chiave nella creazione di fiducia e nella promozione di una cultura Aziendale aperta. La nostra Azienda si impegna a fornire informazioni accurate e complete in tutte le comunicazioni Aziendali, sia interne che esterne. Inoltre, promuoviamo un ambiente in cui i dipendenti si sentano liberi di sollevare preoccupazioni etiche e segnalare irregolarità senza paura di ritorsioni.

iv. Equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, l'Azienda si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza, evitandone ogni abuso. In particolare, l'Azienda garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia della parte interessata, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore delle parti interessate.

v. Rispetto della dignità della persona

Il rispetto della dignità della persona è fondamentale per una condotta Aziendale etica. Ogni lavoratore dell'Azienda deve essere trattato con rispetto, dignità e uguaglianza, indipendentemente da razza, genere, etnia, orientamento sessuale, religione, o qualsiasi altra caratteristica personale.

L'Azienda si impegna a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, che promuova il benessere e la diversità, e a prevenire ogni forma di discriminazione, molestie o abuso.

Inoltre, rispettiamo la privacy dei dipendenti e delle altre parti interessate, trattando le informazioni personali in modo confidenziale e in conformità con le leggi applicabili sulla privacy.

vi. Lealtà

L'Azienda preserva il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori, nella consapevolezza che una concorrenza virtuosa possa costituire un sano incentivo ai processi di innovazione e sviluppo nonché alla tutela degli interessi dei consumatori e della collettività. Inoltre, astiene da qualsiasi comportamento collusivo e abusivo a danno dei clienti o di terzi.

B. ETICA DEL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI

i. Impegno al miglioramento

L'Azienda riconosce che il successo è il risultato del costante impegno al miglioramento e dell'apprendimento continuo. Tutti i lavoratori sono incoraggiati a sviluppare le proprie competenze e a contribuire al miglioramento dell'Azienda. Questo impegno si traduce in offrire opportunità di formazione e sviluppo professionale, incoraggiando la creatività e l'innovazione, e promuovendo una cultura di feedback costruttivo.

L'Azienda si impegna a fornire condizioni di lavoro che consentano ai lavoratori di raggiungere il loro massimo potenziale.

ii. Assenza di conflitto di interessi

L'Azienda ritiene che la chiarezza e l'integrità siano essenziali nella gestione dei conflitti di interessi. Ogni collaboratore è tenuto a rivelare qualsiasi conflitto di interessi che possa influire sulle decisioni Aziendali in modo imparziale.

Inoltre, è vietato agire in modo da ottenere vantaggi personali a scapito dell'Azienda o delle altre parti interessate.

iii. Sicurezza della salute e condizioni di lavoro

La salute e la sicurezza dei lavoratori sono di primaria importanza per l'Azienda. Ci impegniamo a fornire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, rispettando tutte le leggi, i regolamenti applicabili in materia di sicurezza sul lavoro e salute occupazionale, la norma volontaria UNI ISO 45001. Ogni collaboratore ha il diritto di lavorare in un ambiente privo di rischi per la salute e di ricevere la formazione necessaria per prevenire incidenti o infortuni sul lavoro.

iv. Tutela e rispetto della persona vulnerabile

Ricam Line non ammette alcuna forma di emarginazione e pone particolare attenzione alla tutela delle persone appartenenti a specifici gruppi o popolazioni a rischio di particolare vulnerabilità quali a titolo esemplificativo: donne, minoranze nazionali o etniche, religiose, linguistiche, persone con disabilità, lavoratori migranti e loro famiglie.

Nell'ottica dell'inclusività, l'organizzazione ha eliminato le barriere fisiche nei luoghi di lavoro al fine di garantire a tutti pari dignità.

In linea con i principi di sostenibilità sociale, l'organizzazione garantisce il rispetto dei principi di diversità e inclusione in tutte le fasi dell'employee journey, inclusi i processi di sviluppo, di formazione, di crescita e remunerazione.

C. IMPEGNO PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILE

i. Rispondenza allo Standard SA8000

Ci impegniamo a rispettare e a implementare i requisiti dello Standard SA8000, che riguarda le condizioni di lavoro, i diritti dei lavoratori e la responsabilità sociale dell'Azienda.

ii. Rispodenza allo Standard GOTS

Ci impegniamo a conformarci agli standard GOTS relativi ai tessuti biologici, comprese le norme sulla produzione ecocompatibile e la promozione di pratiche di lavoro etiche.

iii. Rispodenza alla norma ISO 14001

Ci impegniamo a rispettare la norma ISO 14001 in merito alla gestione ambientale, inclusi gli sforzi per ridurre l'impatto ambientale dell'Azienda.

Le attività dell'Azienda sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale, essa cura che siano svolte tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali in relazione alla propria attività.

iv. Rispondenza alle indicazioni dell'OMS

È nostra priorità seguire le indicazioni dell'OMS in materia di salute e sicurezza, garantendo la protezione dei lavoratori e il benessere generale della comunità.

2. REGOLE DI COMPORTAMENTO

A. ETICA DEL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI LAVORATORI E DELLE PARTI INTERESSATE IN GENERALE

i. Tutela dei dati personali

La protezione dei dati personali è di vitale importanza per un'Azienda, soprattutto in un'epoca in cui la privacy e la sicurezza dei dati sono priorità. Si richiede a tutti i membri dell'Azienda di rispettare le leggi e i regolamenti relativi alla protezione dei dati personali, incluso il rispetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) in Europa o altre leggi applicabili in diverse giurisdizioni.

ii. Comportamenti nell' utilizzo dei sistemi informatici

I lavoratori, nello svolgimento delle proprie attività professionali devono utilizzare gli strumenti e i servizi informatici o telematici nel pieno rispetto delle procedure interne e delle normative in materia, particolarmente, in materia di illeciti informatici, sicurezza informatica, privacy, diritto d'autore e rispetto della dignità umana.

Ai lavoratori è vietato l'accesso abusivo a un sistema informatico o telematico; l'accesso a siti internet contrari all'etica organizzativa; la detenzione non autorizzata e la diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici; la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico; l'intercettazione, l'impedimento o l'interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche; il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici e sistemi informatici o telematici; caricare sui sistemi Aziendali software presi a prestito o non autorizzati, così come è proibito fare copie non autorizzate di programmi, concessi su licenza, per uso personale, Aziendale o per terzi.

iii. Codice disciplinare

Definiamo le aspettative di comportamento etico e professionale dei nostri dipendenti e le sanzioni per le violazioni a tali regole che devono essere rispettate da lavoratori e dirigenti per garantire un adeguato svolgimento delle funzioni Aziendali secondo le norme disciplinari previste dalla contrattazione collettiva nazionale Tessile Abbigliamento Moda SMI.

iv. Regolamento interno

Presentiamo le linee guida e le norme interne che disciplinano il funzionamento quotidiano dell'Azienda, quali come esempio: orario di lavoro, straordinari, uso dei veicoli Aziendali, dimissioni volontarie, etc.

v. Anticorruzione e comportamento con la pubblica amministrazione

Esplicitiamo l'obbligo di agire in modo etico, in conformità con le leggi anticorruzione, e di evitare qualsiasi interazione o pratica non etica con la pubblica amministrazione.

vi. Rispondenza alla norma ISO 45001

Ci impegniamo a rispettare la norma ISO 45001, relativa alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, compresi i protocolli di sicurezza e la promozione della salute dei dipendenti.

vii. Trasparenza della contabilità

L'Azienda si impegna a mantenere la massima trasparenza nella gestione delle sue finanze e contabilità. Tutte le transazioni finanziarie, inclusi i rendiconti annuali, i bilanci e le dichiarazioni fiscali, saranno mantenuti in conformità con le leggi e le normative applicabili. L'Azienda si impegna a rendere conto in modo aperto e responsabile a tutti i suoi stakeholder, compresi dipendenti, investitori, clienti e fornitori.

viii. Sistema di controllo interno

L'Azienda stabilisce e mantiene un rigoroso sistema di controllo interno per garantire l'integrità delle operazioni Aziendali e la corretta gestione di tutti i processi primari e secondari. L'Azienda promuove una cultura di controllo interno che coinvolge le funzioni responsabili dell'esecuzione di audit e tutti i dipendenti, responsabilizzandoli per il rilevamento e la segnalazione di reclami, incidenti, infortuni e near miss.

Inoltre, il sistema di controllo interno si estende anche alla sicurezza fisica per garantire l'integrità delle operazioni Aziendali e la sicurezza dei beni Aziendali e dei clienti; l'Azienda adotta un sistema di videosorveglianza, antifurto e porte blindate, per proteggere i beni Aziendali e garantire la sicurezza di coloro che sono presenti al suo interno.

ix. Rapporti con le autorità di vigilanza

L'Azienda aderisce rigorosamente a tutte le leggi e le regolamentazioni pertinenti e mantiene rapporti corretti e trasparenti con le autorità di vigilanza. L'Azienda è impegnata a cooperare pienamente con le autorità, fornendo tutte le informazioni richieste in modo tempestivo e onesto.

x. Trattamento delle informazioni riservate

L'Azienda riconosce l'importanza delle informazioni riservate e personali dei dipendenti e degli stakeholder. Si impegna a proteggere queste informazioni e a utilizzarle in modo appropriato e legale. L'Azienda non condivide o divulga informazioni riservate a terzi senza il consenso appropriato o in assenza di obblighi legali specifici. L'Azienda considera il suo know-how Aziendale, che include i segreti commerciali, i processi di progettazione, produzione, le strategie di marketing e le innovazioni, come una risorsa di valore fondamentale. Il know-how Aziendale è protetto con misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate per prevenire la divulgazione non autorizzata e il furto di informazioni Aziendali sensibili, accessi non

autorizzati o perdite di dati. Tutti i dipendenti sono tenuti a seguire procedure specifiche di sicurezza delle informazioni e a collaborare attivamente per prevenire qualsiasi vulnerabilità.

xi. Conflitto di interessi

L'Azienda riconosce la necessità di evitare situazioni di conflitto di interessi tra le parti interessate e gli interessi dell'Azienda stessa. I lavoratori sono tenuti a dichiarare apertamente qualsiasi situazione di conflitto di interessi potenziale o effettiva e a prendere le misure necessarie per risolverle in modo etico. L'Azienda promuove la trasparenza e la lealtà, evitando che i conflitti di interessi possano compromettere l'integrità e la reputazione Aziendale.

xii. Discriminazione e molestie

Vietiamo qualsiasi tipologia di molestia comunque realizzata e, nonostante la definizione legale di molestie vari a seconda della giurisdizione, consideriamo comunque inaccettabile e vietato qualsiasi atteggiamento o comportamento che possa creare disagio o incutere timore nell'altra persona.

Per molestia intendiamo quindi tutte le azioni e le espressioni verbali e visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite alle caratteristiche della persona (sesso, etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, orientamento sessuale, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale). Le molestie a carattere sessuale possono essere rappresentate, a titolo esemplificativo e non esaustivo da: avances verbali o scritte, offerta di vantaggi lavorativi in cambio di favori sessuali, proposte di appuntamenti o contatti fisici non graditi, atteggiamenti ritorsivi o minacciosi a fronte di rifiuti ad avances o denunce in tale ambito, commenti espliciti, ammiccanti, gestuali o denigratori a sfondo sessuale e sull'aspetto fisico, così come barzellette, irrisioni, immagini o testi di tale natura.

xiii. Uso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutti i lavoratori devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri. Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

È vietato fumare all'interno degli ambienti di lavoro.

xiv. Comunicazione interna

La comunicazione interna è essenziale per il successo e il benessere dell'Azienda. L'Azienda promuove una cultura di comunicazione aperta e trasparente, incoraggiando la condivisione di informazioni tra i dipendenti e i diversi livelli gerarchici. Si impegna a fornire canali di comunicazione efficaci per garantire che i lavoratori siano informati su questioni Aziendali rilevanti.

Inoltre, l'Azienda riconosce l'importanza di ascoltare i *feedback* ricevuti e risolvere tempestivamente i problemi; a tal fine, è stata istituita una politica di segnalazioni e reclami che offre agli individui la possibilità

di segnalare preoccupazioni, discriminazioni, molestie o altre problematiche in modo confidenziale e, se lo desiderano, in forma anonima. Tutte le segnalazioni saranno trattate con riservatezza e con la massima serietà. L'Azienda si impegna a indagare su ogni segnalazione e a intraprendere azioni appropriate per risolvere qualsiasi problema segnalato. Questa politica di segnalazioni e reclami anonimi riflette il nostro impegno a fornire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e in cui ciascun collaboratore possa esprimere le proprie preoccupazioni senza timore di ritorsioni.

Riconosciamo che l'anonimato può essere fondamentale per alcune situazioni e ci impegniamo a rispettarlo in modo completo.

xv. Assunzione, inserimento del personale e remunerazione

L'Azienda si impegna a garantire un processo di selezione e assunzione basato sull'equità e l'obiettività. Verrà data priorità alla selezione dei candidati in base alle loro qualifiche, competenze e esperienze, senza discriminazione di alcun genere, ivi comprese quelle razziali. L'Azienda promuove un'adeguata integrazione dei nuovi lavoratori attraverso programmi di addestramento e formazione, al fine di garantire un rapido e positivo inserimento nell'ambiente di lavoro.

L'Azienda riconosce che il lavoro precario può avere impatti negativi sulla vita dei lavoratori e sulla loro stabilità economica. Pertanto, si impegniamo a offrire contratti di lavoro che offrano sicurezza e stabilità occupazionale, evitando forme di impiego temporaneo ingiustificate.

L'Azienda riconosce l'importanza di una remunerazione equa e competitiva per i suoi lavoratori. Tutti i lavoratori saranno retribuiti in modo trasparente e in linea con i criteri stabiliti dal CCNL Tessile Abbigliamento Moda SMI e con criteri stabiliti dall'Azienda, quale il merito, l'esperienza e la performance individuale. L'Azienda si impegna a rispettare le leggi e le regolamentazioni salariali vigenti e a garantire che le politiche retributive siano giuste e sostenibili. Inoltre, l'Azienda impegna a garantire che la retribuzione sia almeno in linea con il concetto di "*living wage*" (salario minimo vitale). Un "*living wage*" rappresenta una retribuzione che consente ai lavoratori di coprire i costi essenziali per una vita dignitosa, tra cui alloggio, alimentazione, salute, istruzione e altre spese di base. L'Azienda si impegna a monitorare costantemente i livelli salariali per assicurare che siano congrui con i costi di vita locali e a impegnarsi per il raggiungimento di uno standard di vita adeguato per tutti i suoi lavoratori. Questo impegno riflette il nostro desiderio di promuovere una giusta distribuzione della ricchezza all'interno dell'Azienda e di garantire che i nostri lavoratori siano in grado di condurre una vita dignitosa. Siamo consapevoli dell'importanza di un salario equo e sostenibile per il benessere dei nostri lavoratori e la costruzione di una società più giusta.

B. ETICA DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI ESTERNE

i. Comportamenti con i Clienti/Committenti

L'Azienda opera per essere un partner competente e affidabile. Nello svolgimento dell'attività persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente.

Nei rapporti con la propria clientela impronta il proprio comportamento ai criteri di trasparenza, correttezza, onestà, efficienza e professionalità e al rispetto delle norme poste a tutela della leale concorrenza; la Società esige, pertanto, che i destinatari del Codice Etico improntino ogni rapporto e contatto con la clientela ai suddetti principi.

La Società vieta espressamente ai destinatari l'incoraggiamento, il compimento, la tolleranza di pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni volte ad ottenere un ordine da parte di un cliente attuale o potenziale.

Nella gestione dei rapporti con i clienti i destinatari sono tenuti a fornire accurate, veritiere ed esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi offerti, affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

L'Azienda rispetta il carattere confidenziale delle informazioni tecniche e commerciali dei propri clienti, nonché i loro diritti patrimoniali e di proprietà intellettuale. Allo stesso modo, i nostri partner, i loro dipendenti e partner devono rispettare i nostri diritti patrimoniali e di proprietà intellettuale e mantenere strettamente riservate informazioni di qualsiasi tipo relative a prodotti, competenza tecnica, industriale, commerciale o finanziaria dell'Azienda a cui potrebbero avere accesso.

ii. Comportamento con i fornitori/partner commerciali

Nei rapporti di affari l'Azienda si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, rispetto della legge e dei valori espressi nel Codice Etico e richiede, anche attraverso specifiche previsioni contrattuali, analogo comportamento da parte di tutti coloro con cui intrattiene rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura. Nella selezione dei propri fornitori, appaltatori e altri partner commerciali persegue i criteri di qualità, convenienza, capacità ed efficienza, rispondenza alle norme e agli standard applicati nostra Azienda e secondo parametri di valutazione oggettivi e trasparenti, preferendo coloro che hanno adottato politiche a garanzia dell'eticità delle condotte anche in materia ambientale, salute e sicurezza e di responsabilità sociale.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori. Qualora i destinatari del presente Codice Etico ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l'attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto all'Azienda.

iii. Comportamento con le istituzioni pubbliche

L'Azienda riconosce l'importanza di una relazione etica e trasparente con le istituzioni pubbliche. Ci impegniamo a cooperare con le autorità pubbliche rispettando i principi di legalità e integrità. L'Azienda promuove la trasparenza e si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili nelle interazioni con le istituzioni pubbliche. E' vietato promettere o consegnare al soggetto pubblico, che accetta, denaro od altre utilità, per assicurarsene, senza ulteriori specificazioni, i futuri favori.

iv. Comportamento con partiti politici

L'Azienda è completamente estranea a qualunque partito politico.

In tal senso, l'Azienda può sovvenzionare finanziariamente tali forme organizzative o associative in modo trasparente ed esclusivamente nel rispetto della normativa applicabile.

v. Comportamento con i sindacati

L'Azienda, nell'ottica della promozione della libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, nonché il regime di tutela applicabile ai lavoratori che esercitano tali diritti, oltre che nel rispetto dei requisiti di responsabilità sociale degli Standard applicati: disapprova ogni azione che può configurare una condotta antisindacale, agevola l'esercizio dei diritti di assemblea e di costituzione della RSA/RSU, mette a disposizione una bacheca per l'affissione di materiale sindacale, permette lo svolgimento di assemblee richieste dalle organizzazioni sindacali, ripudia ogni atto discriminatorio e di licenziamento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali.

vi. Sponsorizzazioni e contributi

L'Azienda sostiene la responsabilità sociale d'impresa attraverso sponsorizzazioni e contributi a iniziative esterne. Nel corso di queste attività, ci impegniamo a valutare se le organizzazioni e le cause supportate siano in linea con i nostri valori etici. Cerchiamo di garantire che le organizzazioni beneficiarie siano altrettanto impegnate nel fornire condizioni di lavoro etiche.

vii. Relazioni con i media

Nelle relazioni con i media, l'Azienda promuove una comunicazione aperta e onesta. Inoltre, sosteniamo il diritto di informazione e l'importanza della comunicazione etica. Nelle nostre comunicazioni con i media, ci impegniamo a informare in modo accurato, trasparente e rispettoso.

C. ETICA SOCIALE

L'Azienda ha implementato un Sistema di Gestione conforme allo Standard SA8000 lavorando per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi che la norma esprime cercando di trasporli nelle proprie scelte di politica Aziendale.

Al fine di garantire il rispetto del sistema definito ha sviluppato strumenti specifici, incluso la redazione di questo Codice Etico e l'adozione di un sistema di gestione conforme alla Norma SA 8000.

Lo Standard SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente responsabile delle organizzazioni verso le parti interessate, con particolare riferimento ai lavoratori, disciplinando in particolare: il lavoro minorile e infantile, il lavoro forzato o obbligato, le condizioni per la salute e la sicurezza, la libertà d'associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, la discriminazione, le pratiche disciplinari, l'orario di lavoro, la retribuzione.

L'Azienda si impegna ad aderire ed a conformarsi: a tutti i requisiti dello Standard di riferimento SA8000; alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); alla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino e alla Dichiarazione Universale dei diritti umani; a tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia giuslavoristica, di sicurezza sul posto di lavoro, di riservatezza e trattamento dei dati personali; al CCNL Tessile Abbigliamento Moda SMI, alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico.

L'Azienda ritiene corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri fornitori e partner.

Il fine dell'implementazione di questo tipo di sistema gestionale è quello di avviare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, cercando di influenzarne il comportamento e accrescendo la loro attenzione agli aspetti etico sociali.

Per poter raggiungere gli impegni sopraesposti l'Azienda si impegna a garantire: il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo, nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento; l'implementazione, la conservazione di documenti e registrazioni e l'efficace comunicazione a tutto il personale dei principi alla base del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e dei risultati conseguiti; una costante ed adeguata informazione alle parti interessate sui risultati del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

3. NORME DI ATTUAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

L'osservanza e il rispetto, da parte di tutti i destinatari, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e funzioni, dei valori, dei principi e delle indicazioni contenute nel Codice Etico contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi Aziendali e sono fondamentali per il buon funzionamento, l'affidabilità, la credibilità e la reputazione della stessa.

È dovere, quindi, di tutti i destinatari conoscere il contenuto del Codice Etico, comprenderne il significato e contribuire attivamente alla sua attuazione.

Tutti i destinatari hanno l'obbligo di astenersi da comportamenti contrari a tali norme e di rivolgersi ai propri superiori gerarchici in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse; in ragione delle loro competenze, dovranno altresì informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e gli obblighi posti dal Codice Etico ed esigere da essi il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività.

L'Azienda dal canto suo, si adopera attivamente per garantire la diffusione e la conoscenza del Codice Etico mediante:

- la sua distribuzione a tutti i soggetti interessati con la messa on line del documento sul sito web

- l'affissione del documento all'interno dell'Azienda, in un luogo accessibile a tutti.

In particolare:

- quanto ai dipendenti e collaboratori, al momento della consegna del Codice Etico, gli stessi sottoscrivono specifica dichiarazione di integrale presa visione ed accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti, al rispetto dei principi e delle regole in esso contenuti. Dette dichiarazioni di impegno vengono conservate a cura dell'Ufficio Amministrazione.
- quanto ai partner commerciali e più in generale a tutte le parti interessate, viene reso noto la presenza del Codice Etico e agevolato l'accesso al documento tramite un disclaimer nella firma delle mail di tutto il personale Aziendale.

L'Azienda si impegna, inoltre, ad approfondire ed aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative di rilevanza per il Codice Etico stesso e si adopera, altresì, per verificare l'effettiva applicazione dei valori e dei principi sanciti nel Codice Etico e adottare sanzioni in caso di sua violazione.

4. SEGNALAZIONI

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno potrà rivolgersi in modo anonimo o riservato secondo le procedure di segnalazioni e reclami messo on line sul sito web Aziendale

I destinatari sono, dunque, invitati a segnalare fatti e circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Anche ai partner commerciali è consentito effettuare segnalazioni di fatti e circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza in ragione dei rapporti con l'Azienda con le medesime modalità sopra indicate.

L'Azienda garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice Etico, ed a seguito della segnalazione le stesse faranno tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure risolutive.

5. SANZIONI

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra l'organizzazione ed i destinatari. Ogni violazione sarà perseguita dall'Azienda incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

L'osservanza delle norme del Codice Etico da parte dei dipendenti dell'organizzazione deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. e del vigente C.C.N.L. La violazione, da parte di questi, delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L.

Il mancato rispetto del Codice Etico e/o la violazione dei principi e delle indicazioni ivi contenute da

Ogni comportamento posto in essere in violazione del presente Codice Etico da partner commerciali legati all'Azienda da un rapporto contrattuale diverso da quello del lavoro dipendente, potrà determinare, nelle ipotesi di maggiore gravità, la risoluzione del rapporto conformemente alle clausole previste nei contratti. Resta salva, qualora ne sussistano i presupposti, la facoltà dell'Azienda di agire per ottenere il risarcimento dei danni eventualmente subiti.