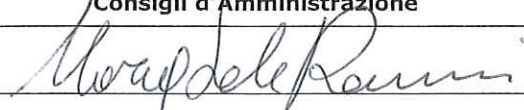


Codice Condotta

REV.	DATA	NOTA DI REVISIONE
- 0 -	23/01/25	Prima Emissione

Elaborazione	Verifica e Approvazione
Data	Consigli d'Amministrazione
23/01/2025	

INDICE

1. INTRODUZIONE
2. LINEE GUIDA
3. DIRITTO DI ISPEZIONE
4. SANZIONI

1. Introduzione

Le seguenti norme sociali stabiliscono i diritti fondamentali per i dipendenti di MINORONZONI SRL e dei suoi fornitori e contengono le linee guida per la tutela dell'ambiente.

Sono basate sulle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e sulla Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite dei diritti dell'uomo. È obbligatorio che tutti i fornitori siano conformi con queste norme. MINORONZONI SRL si riserva il diritto di modificare queste norme sociali ogni volta che una ragionevole modifica è necessaria.

I requisiti e gli obblighi ai sensi delle presenti norme sociali si applicano a tutte le persone impiegate in MINORONZONI SRL e dal fornitore, indipendentemente dal fatto che siano lavoratori a tempo indeterminato, lavoratori a domicilio o di avere uno status paragonabile al lavoro a tempo indeterminato.

Il fornitore è tenuto ad informare debitamente gli addetti sui loro diritti e doveri in base alle norme sociali e sui loro diritti e doveri come dipendenti in base alla legge nazionale applicabile

Il fornitore sarà inoltre tenuto ad informare i suoi subappaltatori e sub-fornitori sugli standard sociali di MINORONZONI SRL e di controllare che vengano rispettati in modo appropriato.

I fornitori devono documentare per iscritto tutte le attività significative intraprese per rispettare gli standard sociali.

2. Linee guida

2.1 Conformità con le Leggi Nazionali e con gli Standard Sociali

Oltre al rispetto delle norme sociali, Minoronzoni si impegna a svolgere pratiche etiche e rispettare le convenzioni internazionali, nonché tutte le leggi locali e nazionali, in particolare con il Lavoro Nazionale e la legislazione sul benessere sociale, che corrisponde ad ogni luogo di produzione.

Inoltre, Minoronzoni non tollera e non permette attività di corruzione, in tangenti o altre forme di corruzione. Il fornitore non dovrà direttamente o indirettamente pagare, offrire, dare, permettere o autorizzare un pagamento di qualcosa di valore ad un'altra parte o ai dipendenti di MINORONZONI così da agire in modo improprio in relazione ad una decisione, funzione o attività connessa con il suo rapporto di affari con MINORONZONI.

Una persona agisce impropriamente dove non agisce in buona fede o svolge una funzione in un modo diverso da quello legalmente consentito.

Inoltre, gli standard sociali stabiliscono lo standard minimo da applicare. Nel caso in cui la legislazione Nazionale coincida con quanto stabilito nelle norme sociali, prevarrà la disposizione che prevede la massima protezione per i dipendenti

2.2 Lavoro Minorile

Il fornitore si impegna a non impiegare nessun bambino. L'età minima per l'inizio del rapporto di lavoro è di 16 anni; tuttavia, nessuna persona può iniziare l'occupazione prima che lui/lei abbia raggiunto l'età in cui la frequenza scolastica cessa di essere obbligatoria. Inoltre, il fornitore deve garantire che i dipendenti di età inferiore ai 18 anni non svolgano lavori pericolosi, in particolare lavori che potrebbero interferire con la loro istruzione e la loro formazione o la loro salute o sviluppo fisico, mentale, intellettuale, morale o sociale.

2.3 Lavoro Forzato

Nessuno può essere impiegato o costretto a lavorare contro il suo bene. In particolare, i fornitori non possono in alcun modo usare operai forzati, servi a contratto, schiavi o prigionieri. I dipendenti non possono essere limitati nella loro libertà di movimento durante e dopo l'orario di lavoro.

Ai dipendenti può essere solo richiesto di depositare i documenti con il fornitore che la legge richiede siano depositati al fine di instaurare e mantenere un rapporto di lavoro. I fornitori non possono richiedere ai propri dipendenti di fornire una "cauzione". Ne possono trattenere ai dipendenti i loro documenti di identificazione. I dipendenti devono essere in grado di porre fine alla loro occupazione in qualsiasi momento, dando adeguato preavviso.

2.4 Condizioni di Lavoro Umane

Il fornitore deve rispettare la dignità personale, la privacy e i diritti delle personalità di ogni individuo. Tutte le forme di molestia fisica, psicologica, sessuale o verbale, l'abuso fisico così come ogni forma di intimidazione o di

sfruttamento sono vietati. I provvedimenti disciplinari devono essere conformi alla Legge Nazionale del Lavoro e agli standard dei diritti umani accettati a livello internazionale.

2.5 Divieto di discriminazione

Tutti i dipendenti devono ricevere parità di trattamento e di opportunità, indipendentemente dalla loro razza, colore della pelle, sesso, età, origine sociale, etnica o nazionale, fede, affiliazione con organizzazioni dei lavoratori (compresi i sindacati), opinione politica, orientamento sessuale, stato civile o qualsiasi disabilità personale, come lo stato di gravidanza o altre caratteristiche personali.

2.6 Tutela del diritto alle Pari Opportunità e contrasto alle Discriminazioni di Genere, Molestie e Violenze di Genere nei luoghi di lavoro

Nei rapporti sul luogo di lavoro, il dipendente è tenuto al pieno rispetto della vigente normativa a tutela della parità di genere, astenendosi da qualsiasi violazione diretta o indiretta. In particolare, costituisce illecito disciplinare:

- le discriminazioni di genere o basate sull'orientamento sessuale;
- le violenze/molestie di genere o basate sull'orientamento sessuale;
- la proposta, sul luogo di lavoro, di relazioni interpersonali private;
- il compimento di atti di ritorsione contro chi segnala una discriminazione e/o una violenza/molestia o intenda rendere o rende testimonianza;
- le offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie di natura personale o ogni altra azione di discredito basate sul genere o sull'orientamento sessuale;

Le sanzioni correlate sono la multa, la sospensione dal lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro in proporzione alla gravità dell' illecito, nei limiti prescritti dal vigente CCNL in tema di provvedimenti disciplinari.

Tutti i lavoratori sono tenuti al rispetto delle vigenti disposizioni di legge preclusive di comportamenti discriminatori, violenze e molestie di genere, mantenendo di conseguenza un ambiente di lavoro libero da comportamenti che incidano negativamente anche sull'organizzazione e sull'immagine dell'Azienda. A tal fine tutti i lavoratori sono invitati, in relazione al proprio ruolo, a:

- rispettare i principi contenuti nel presente Regolamento;
- favorire il mantenimento di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali tra uomini e donne, nel rispetto dell'inviolabilità della persona;

segnalare tempestivamente al soggetto preposto ogni situazione discriminatoria di genere e/o che possa essere configurabile quale violenza/molestia di genere.

2.7 Durata Massima del Lavoro e Minimo Ferie Annuali

I fornitori devono essere conformi con la normativa nazionale in ambito di orario di lavoro. Nel caso in cui il diritto nazionale contenga disposizioni in tal senso o fosse meno rigoroso delle pertinenti disposizioni delle convenzioni dell'OIL, la settimana lavorativa normale sarà limitata a 48 ore. La settimana di lavoro (compresi gli straordinari volontari) non può superare 60 ore.

Ai dipendenti deve essere consentito almeno un giorno di ferie ininterrotto (24 ore), dopo sei giorni lavorativi consecutivi. Inoltre, ogni dipendente è titolare di un minimo di congedo.

2.8 Compensazione

Il fornitore deve compensare i suoi dipendenti per i loro servizi in denaro. Tale compensazione deve essere sufficiente a sostenere i dipendenti e le loro famiglie, ma deve essere di un importo pari ad almeno tanto quanto è il salario legale minimo applicabile nel paese in cui la produzione avviene, Salari e stipendi devono essere pagati almeno una volta al mese. I dipendenti devono ricevere i contratti. In forma scritta e firmare prima dell'inizio del rapporto di lavoro. La compensazione deve essere parte integrante del contratto di lavoro. Le informazioni relative alle buste paga devono essere date ai dipendenti per iscritto.

Le tariffe per gli straordinari previsti dalla legge devono essere pagate per il lavoro straordinario

Gli importi superiori a trattenute obbligatorie per legge non possono essere dedotti dal salario dei dipendenti senza il loro consenso esplicito, in particolare, non per motivi punitivi o disciplinari.

2.9 Salute e sicurezza

Il fornitore è responsabile per la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti sul posto di lavoro. Deve fornire un ambiente sicuro e di lavoro igienico e adottare le misure più efficaci possibili per prevenire infortuni e malattie professionali. In particolare, il fornitore deve condurre una formazione sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti.

Le principali aree di attenzione devono essere quelle infiammabili, I macchinari, e la sicurezza chimica. Le vie di fuga e le uscite di sicurezza devono essere chiaramente identificabili, ben illuminate e prive di ostacoli. Devono essere preparati dei piani di evacuazione, e il fornitore deve condurre delle esercitazioni di evacuazione per i dipendenti su base regolare, come prescritto dalla legge locale applicabile, tuttavia, almeno una volta all'anno. Le attrezzature antincendio devono essere disponibili e i dispositivi di protezione individuale devono essere forniti per i macchinari e per la manipolazione di sostanze pericolose. Tutte le misure devono essere documentate dal fornitore.

Il fornitore deve nominare un rappresentante della direzione responsabile per il rispetto di tali disposizioni di salute e sicurezza.

Le disposizioni che precedono si applicano anche alle aree ricreative e agli alloggi per i dipendenti del fornitore se il fornitore rende tali strutture a disposizione dei dipendenti.

2.10 Libertà di associazione e di contrattazione collettiva

Il diritto dei dipendenti di stabilire o far parte di organizzazioni di scelta e di comportamento come gruppo deve essere rispettato. Il fornitore non deve discriminare, molestare, intimidire o vendicarsi nei confronti di persone che esercitano il loro legittimo diritto ad associarsi liberamente o ad effettuare contrattazione collettiva.

In ogni caso, un sistema di Reclami deve essere imposto per I dipendenti.

2.11 Protezione Ambientale

Il fornitore deve rispettare tutte le norme e i regolamenti in vigore nel paese di produzione. In particolare, le procedure e le norme applicate nello smaltimento dei rifiuti, nella gestione e nello smaltimento di prodotti chimici o altre sostanze pericolose, nonché nella gestione delle emissioni e delle acque reflue devono soddisfare almeno i requisiti minimi di legge. I fornitori sono tenuti a lavorare continuamente sulla riduzione in modo da evitare l'inquinamento ambientale, così da garantire che egli utilizza le risorse naturali nel modo più efficiente possibile.

3. Diritto di ispezione

Il fornitore accetta che MINORONZONI può, in qualsiasi momento, senza preavviso, verificare durante il normale orario di lavoro che i fornitori e i suoi affiliati che producono per MINORONZONI SRL siano conformi e che rispettino le norme sociali, tramite verifica da parte di uno o più individui designati da MINORONZONI. MINORONZONI SRL può scegliere tali ispettori a sua unica discrezione. Gli ispettori devono presentare la prova di autorizzazione da parte di MINORONZONI al loro arrivo. Come regola MINORONZONI sostiene i costi di qualsiasi controllo se il risultato di una revisione è rischioso o insufficiente.

4. Sanzioni

Quando vengono imposte delle sanzioni, MINORONZONI dovrà sempre considerare le circostanze del singolo caso e la gravità della violazione.

Se MINORONZONI determina che il fornitore ha violato una delle disposizioni sopracitate, ha la volontà di informare il fornitore della violazione, e di regola, di concedergli un tempo ragionevole per correggerla. Il periodo di tempo concesso per correggere la violazione dipende essenzialmente dalla natura delle azioni correttive necessarie. Se il fornitore non corregge la violazione nonostante sia stato dato un tempo ragionevole per farlo, MINORONZONI può, senza preavviso, recedere del rapporto contrattuale con effetto immediato e rimuovere tutti i materiali che sono stati messi a disposizione per l'elaborazione

Inoltre, MINORONZONI si riserva il diritto di recedere dal rapporto d'affari con il fornitore se il fornitore commette una grave violazione di queste norme o più volte violi tali disposizioni. Una violazione grave comprende, in particolare, il paragrafo 1 sezione 3.

Inoltre, MINORONZONI si riserva il diritto di richiedere un risarcimento dal fornitore per i danni derivanti dalla violazione