

# **CODICE ETICO**

***PASELL*** s.r.l.

Forino (AV)

# CODICE ETICO

## INDICE:

- |   |               |
|---|---------------|
| <b>1. INTRODUZIONE</b>  | <b>pag. 3</b> |
| ▪ MISSION   |               |
| ▪ OBIETTIVO   |               |
| ▪ COMUNICAZIONE   |               |
| ▪ CONTROLLO   |               |
| <br>  |               |
| <b>2. DIPENDENTI, FORNITORI E CLIENTI</b>   | <b>pag. 4</b> |
| ▪ DIPENDENTI  |               |
| ▪ FORNITORI   |               |
| ▪ CLIENTI   |               |
| ▪ LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA                  |               |
| ▪ SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO   |               |
| ▪ LAVORO MINORILE   |               |
| ▪ LAVORO GIOVANILE  |               |
| ▪ LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO   |               |
| ▪ PRATICHE DISCIPLINARI   |               |
| ▪ SALARI, ORARI DI LAVORO E BENEFICI  |               |
| <br>  |               |
| <b>3. COMUNITÀ</b>  | <b>pag. 8</b> |
| ▪ AMBIENTE  |               |
| ▪ INTEGRITÀ   |               |
| <br>  |               |
| <b>4. MODIFICHE AL CODICE, CONFLITTO D'INTERESSE E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI</b> | <b>pag. 9</b> |
| ▪ MODIFICHE AL CODICE   |               |
| ▪ CONFLITTO D'INTERESSE   |               |
| ▪ SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI  |               |

## 1. INTRODUZIONE

*Il presente documento denominato "Codice Etico" è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il -----.*

*I dettati di questo codice non devono essere visti come un impegno ma come una guida per influenzare il comportamento personale delle parti interessate in maniera etica.*

*Il codice è basato sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, sulla Dichiarazione di Rio su Ambiente e Sviluppo del 1992, sulla Dichiarazione ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro del 1998, e i principi del Global Compact.*

La **PASELL** ha diviso il codice etico in quattro aree principali di responsabilità: dipendenti, fornitori, clienti e comunità.

### ▪ **Mission**

La **PASELL** opera nel settore manifatturiero: produce componenti, secondo il sistema di qualità ISO 9001, in plastica, gomma e calcestruzzo per elettrodomestici, destinando i prodotti ai bisogni delle aziende produttrici con una organizzazione flessibile e una spinta continua in ricerca e sviluppo di nuove tecnologie. Il 30% della produzione è destinato all'esportazione.

La **PASELL** rispetta i diritti umani e chiarisce esplicitamente in ogni accordo che l'impresa non consentirà la violazioni delle leggi internazionali a tutela dei diritti umani.

L'azienda è una società a composizione familiare retta da un Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da un presidente del consiglio, da quattro membri o consiglieri, e due amministratori delegati.

### ▪ **Obiettivo**

La **PASELL** vuole dimostrare che le imprese non sono solo "soggetti economici", ma veri e propri soggetti sociali con diritti e doveri.

La **PASELL**, infatti, si pone l'obbiettivo di influenzare il comportamento delle parti interessate in base ai principi di onestà, correttezza, giustizia e trasparenza.

La **PASELL** vuole esprimere gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali nei confronti degli "stakeholder", coloro cioè che hanno, a vario titolo, un interesse nell'impresa. Verso ciascuna categoria esistono delle responsabilità da cui dipende il successo dell'azienda. Quindi, ciascun amministratore, dirigente, dipendente, collaboratore esterno, fornitore, cliente, e comunità, è tenuto a rispettare i principi contenuti in questo codice nell'esercizio delle proprie funzioni, nonché promuovere e sostenere il lavoro di gruppo, la responsabilità individuale e la fiducia reciproca. I terzi che hanno interesse ad interagire con la **PASELL**, saranno portati a conoscenza del presente codice e dovranno attenersi, nell'ambito delle loro attività, al rispetto dei principi previsti dal codice stesso.

Il codice etico si applica alla **PASELL** e agli stakeholder.

La **PASELL** crede nei valori e nel comportamento etico riportato in questo codice. L'azienda è convinta che la promozione dei valori aziendali dia un vantaggio competitivo. La **PASELL** continuerà ad investire nella promozione di questi principi al fine di condurre una vita personale e professionale equilibrata. La **PASELL** si impegna a migliorare il dialogo con le parti coinvolte e a promuovere le attività socio-ambientali.

#### ▪ **Comunicazione**

Gli stakeholders sono tenuti alla conoscenza dei principi contenuti in questo codice.

L'informazione verso l'esterno deve essere omogenea, veritiera e trasparente ed avere ad oggetto notizie complete, accurate e concordanti.

#### ▪ **Controllo**

Secondo questo codice, ognuno deve essere responsabile della propria condotta, e di quella altrui.

Qualsiasi violazione di questo codice sarà considerata come una grave violazione e sarà seguita da una appropriata azione disciplinare dopo un esame attento.

L'impiegato che venga a conoscenza delle violazioni del codice da parte di terzi (es: un collega di lavoro) dovrà avvertire immediatamente e confidenzialmente le persone responsabili, oppure il capo delle risorse umane.

In caso di mancata adesione a tali principi, lo stakeholder sarà invitato a correggere la sua condotta.

Nel caso di inadempimento, la **PASELL** sosterrà la risoluzione correttiva, e la mancata correzione sarà considerata causa di sanzione o interruzione del rapporto commerciale.

Nel caso di dubbi o chiarimenti su una questione o situazione particolare si potranno chiedere delle spiegazioni e/o consigli.

## **2. DIPENDENTI, FORNITORI E CLIENTI**

#### ▪ **Dipendenti**

La **PASELL** rispetta e sostiene i diritti umani, riconoscendone l'importanza e l'universalità in base a strumenti internazionali riconosciuti.

La **PASELL** crede che la sua produzione abbia un impatto sui diritti umani, e in particolare, riguardo agli operai e ai dipendenti, perché rappresentano un punto di forza per avere migliori condizioni di lavoro e aumentare la soddisfazione e il livello produttivo. La società adotta tale comportamento anche all'esterno, in particolare all'interno delle altre aziende facenti parte del **GRUPPO PASELL**.

Nessun operaio e dipendente deve essere oggetto di discriminazione per qualsiasi motivo, riguardo a razza, colore, ceto, età, etnia, lingua, religione, opinione politica, genere, associazione sindacale di appartenenze, o qualsiasi altra condizione.

La **PASELL** si impegna a diffondere comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori allo scopo di garantire la salute e la sicurezza degli operai e dei dipendenti, rispettandone l'integrità psico-fisica e la personalità morale, e contrastando ogni comportamento, molestia o atteggiamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni, e delle sue preferenze.

#### ▪ **Fornitori**

La **PASELL** ritiene che qualsiasi azienda dipende per la qualità e gli standard dei suoi prodotti e servizi, anche dai fornitori. Solo se l'intera filiera produttiva aderisce a linee guida di responsabilità, il prodotto finale potrà dirsi effettivamente "responsabile".

L'azienda ha comunicato, attraverso un'informativa, che tratta con fornitori che condividono questo valore.

#### ▪ **Clienti**

L'azienda provvederà alla massima soddisfazione del cliente, provvedendo ai loro bisogni espliciti ed impliciti.

Allo scopo di favorire scelte responsabili, la PASELL ha comunicato, attraverso un'informativa, l'adozione di principi e valori etici che risultano decisivi per la loro crescita ed affermazione economica.

#### ▪ **Eliminazione della discriminazione in materia d'impiego e occupazione**

*Per "discriminazione in materia d'impiego e occupazione", si intende la distinzione, esclusione o preferenza che ha l'effetto di annullare o determinare un trattamento che non rispetti l'equità e le pari opportunità applicata per ragioni legate a razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità e origini sociali.*

La **PASELL** garantisce e chiede agli stakeholders:

- la parità di opportunità e trattamento, in base alla legislazione nazionale e come stabilito da importanti strumenti internazionali sui diritti umani, basati sul criterio di merito e di competenze;
- l'impiego dei lavoratori in base alle loro reali capacità, e non in base a particolari caratteristiche o credenze;
- la selezione del personale effettuata sulla base della valutazione e delle capacità professionali;
- le distinzioni basate esclusivamente sui requisiti professionali e non sulla discriminazione.

#### ▪ **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva**

*Per risolvere problematiche e comprendere meglio le esigenze dei lavoratori e degli imprenditori è importante costituire un dialogo con i rappresentanti dei lavoratori. La libertà di associazione e la contrattazione collettiva permettono la realizzazione di un dialogo costruttivo.*

La **PASELL** garantisce:

- il riconoscimento delle organizzazioni rappresentative;
- il rispetto del diritto dei lavoratori a formare e unirsi ai sindacati e di condurre contrattazioni collettive;
- la libertà dei lavoratori di costituire organizzazioni sindacali che sono riconosciute dalla normativa nazionale e parteciparvi;
- che i sindacati, riconosciuti dalla legge, possono stipulare contratti collettivi per conto dei lavoratori che rappresentano, in conformità con la normativa nazionale.

#### ▪ Lavoro minorile

*Il lavoro minorile è un fenomeno complesso, e non ci sono soluzioni semplici. Le vittime dello sfruttamento economico vanno ricercate nei meandri nascosti dell'economia informale: agricoltura, lavoro domestico, commercio al minuto, prostituzione, attività illegali. In questa zona d'ombra dove povertà, ignoranza e discriminazione si incrociano con l'assenza di qualsiasi forma di assistenza sociale, non è sempre facile dare un volto e un nome a chi sfrutta: ma, di certo, per ogni bambino o bambina che lavora c'è un diritto umano negato.*

*Tali disparità all'interno di ogni società costituiscono una violazione dei diritti umani, poiché i bambini sono esseri umani e quindi titolari dei propri diritti e responsabilità legate alla loro età e periodo di crescita.*

*Il lavoro minorile mette a repentaglio il benessere fisico, mentale e morale dei bambini.*

La **PASELL** vuole contribuire nel correggere tali disparità nei seguenti modi:

- non ammettendo il lavoro minorile in tutti gli stabilimenti;
- nessuna persona di età inferiore a quella stabilita dalla normativa nazionale per il completamento dell'istruzione scolastica obbligatoria, e comunque, nessuna persona con meno di 15 anni di età, deve essere assunta da qualsiasi fornitore. Se la normativa nazionale prevede un'età minima di 14 anni in accordo con le eccezioni previste per i paesi in via di sviluppo che aderiscono alla convenzione ILO n.138, si applica l'età di 14 anni;
- dovranno essere adottate tutte le misure appropriate per assicurarsi che non si utilizzi lavoro minorile, come ad esempio: un registro dei lavoratori con le date di nascita; lo sviluppo di meccanismi per combattere il lavoro minorile; assicurarsi che i lavoratori adulti abbiano salari decenti in modo da non avere il bisogno di costringere i propri figli a lavorare; sostenere programmi per l'educazione, la formazione e la consulenza di bambini lavoratori e dei loro genitori.

#### ▪ Lavoro giovanile

*I ragazzi fino a 18 anni di età, hanno il diritto di essere protetti da qualsiasi tipo di lavoro o impiego che possa incidere in modo negativo sulla loro salute, sicurezza e morale.*

Nel caso si verifichi una situazione di questo tipo, la **PASELL** procederà:

- ad una appropriata misura correttiva, assicurando il migliore interesse per il giovane lavoratore;
- ad assicurarsi che i giovani lavoratori vengano trattati in modo adeguato, come ad esempio misure che evitano il lavoro durante le ore scolastiche;

- a limitare le ore lavorative e gli straordinari devono essere stabiliti considerando l'età e i bisogni del giovane lavoratore.

#### ▪ **Lavoro forzato e obbligatorio**

*Per lavoro forzato s'intende il lavoro o servizio che una persona è obbligata a fare attraverso minacce, punizioni o sequestro di beni personali, come ad esempio la carta d'identità, oppure quando esso non sia volontario.*

*Il lavoro obbligatorio non è soltanto fisico ma anche vincolato da debiti finanziari.*

#### La **PASELL**:

- non utilizza e non sostiene il lavoro forzato, obbligatorio, di prigionieri o ricorso a qualsiasi forma di schiavitù nelle attività di produzione;
- garantisce che i lavoratori ricevano una copia del contratto di lavoro in cui sono chiaramente indicate le condizioni dell'impiego, la natura volontaria del lavoro, la libertà di sciogliere il contratto ed ogni penalizzazione nel caso di interruzione del rapporto di lavoro;
- permette ai lavoratori di lasciare l'azienda liberamente quando termina il turno di lavoro.

#### ▪ **Pratiche disciplinari**

*La **PASELL** si pone l'obiettivo di disciplinare il comportamento dei dipendenti al fine di garantire che il loro operato non si scontri con gli interessi delle figure con i quali interagiscono e che le azioni siano svolte alla luce di principi come la correttezza, l'onestà e la giustizia.*

- Le pratiche disciplinari non prevedono l'utilizzo di punizioni corporali, minacce di violenza, forme di coercizione fisica e mentale, e abuso verbale verso i propri dipendenti ed operai;
- I dipendenti svolgeranno la propria attività in linea con il codice disciplinare interno;
- Le misure disciplinari saranno adottate in accordo con il codice disciplinare aziendale;
- Il codice disciplinare è stato approvato dalla direzione aziendale, e poi, comunicato ai dipendenti con sufficiente chiarezza e specificazione, rispettando la raccomandazione ILO n. 129 sulle comunicazioni tra direzione e i lavoratori nell'azienda.

#### ▪ **Salari, orari di lavoro e benefici**

La **PASELL** assicura che:

- i livelli salariali di tutte le categorie di lavoratori impiegati non saranno inferiori ai minimi prescritti dal C.C.N.L. di categoria e dai contratti collettivi sottoscritti con le organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori;
- il numero massimo di ore di lavoro non deve superare quello stabilito dal C.C.N.L. di appartenenza;
- il lavoro straordinario non deve superare i limiti massimi stabiliti dal C.C.N.L. e deve essere retribuito secondo percentuali che non siano inferiori a quelle fissate dal C.C.N.L. e dai contratti collettivi sottoscritti con le organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori;

- i periodi di riposo saranno regolati secondo quanto stabilito dal C.C.N.L. di categoria;
- le ferie annuali, i congedi di malattia, di maternità e ogni altra forma di congedo saranno regolati in base alla normativa del C.C.N.L. e, se più vantaggiosi per i lavoratori, in base ai contratti collettivi sottoscritti con le organizzazioni sindacali che rappresentano i loro lavoratori.

#### ▪ Salute e sicurezza sul lavoro

La **PASELL** farà del suo meglio per offrire ai dipendenti:

- un ambiente di lavoro sicuro, sano ed igienico secondo i parametri fissati dalla normativa vigente;
- l'utilizzo di attrezzature conformi ai parametri fissati dalla normativa nazionale e la formazione dei lavoratori per il corretto utilizzo degli stessi;
- l'utilizzo di un adeguato equipaggiamento per la protezione fisica dei lavoratori, come ad esempio scarpe antinfortunistica, auto-protettori, mascherine, guanti termici, pantaloni, maglie e altro abbigliamento per i lavoratori;
- il rispetto della normativa vigente in materia di sicurezza dei macchinari. Inoltre, ogni macchinario è dotato di cappe aspiratrici di fumo e vapore;
- aree adeguate da destinare al pasto e alla pause dei propri lavoratori, come ad esempio la sala mensa. Questi ambienti devono essere conformi alla normativa vigente;
- miglioramento degli ambienti di lavoro in conformità ai regolamenti, per la prevenzione degli incendi e dotazione di adeguate e identificate uscite di sicurezza, ventilazione, illuminazione e servizi igienici conformi alla normativa in atto;
- assistenza medica ai lavoratori in caso di emergenza e individuazione dei lavoratori incaricati di tale assistenza medica, in seguito ad addestramento sulle procedure di pronto soccorso. Le visite mediche hanno luogo ogni anno come da programma;
- la presenza di un numero adeguato di estintori e/o idranti in caso d'incendio, posti ad adeguata distanza tra di loro. Essi devono essere funzionanti e facilmente accessibili agli operai.

### 3. COMUNITÀ

#### **Ambiente**

*Il rispetto per l'ambiente è fondamentale per la **PASELL** e la sua tutela è l'elemento qualificante delle attività che svolge. Già da tempo, la **PASELL** ha adottato una serie di procedure volte a rispettare il mondo che ci circonda e a garantire la sicurezza delle persone che vi lavorano.*

*La **PASELL** costruisce la sua politica ambientale in accordo con gli obiettivi previsti dall'Agenda 21, documento scaturito dal Summit della terra di Rio, e con la Convenzione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo, e in accordo con le leggi nazionali.*

In questa prospettiva, la **PASELL** si impegna e chiede agli stakeholders di:

- utilizzare le risorse in modo responsabile, rispettando l'ambiente e la salute pubblica;
- non inquinare aria, acqua, e suolo;

- formulare, in base al manuale di gestione ambientale UNI EN ISO 14001, una politica ambientale e a stabilire gli obiettivi tenendo conto delle prescrizioni legislative e delle informazioni riguardanti gli aspetti e gli impatti ambientali;
- valorizzare il ruolo vitale della plastica in rapporto alla tecnologia moderna e innovativa, e allo sviluppo globale, progettando in modo da contribuire al principio dello “sviluppo sostenibile”, con particolare riguardo ai diritti delle generazioni future;
- trattare solo con fornitori che adottano una politica eco-sostenibile. In caso di mancata adesione a tali principi, il fornitore sarà invitato a correggere la sua condotta. La mancata correzione sarà considerata causa di interruzione del rapporto commerciale;
- ridurre l’impatto ambientale delle attività industriali.

### **Integrità**

*Prevenire e combattere la corruzione deve essere considerato parte dello sforzo generale per creare delle salde fondamenta per la democrazia, lo sviluppo, la giustizia e la governabilità.*

### La **PASELL**:

- non accetta regali che inducano ad influenzare una qualsiasi decisione;
- stabilisce che imprenditori, impiegati ed operai non devono accettare regali personali costosi ed esclusivi da parte di qualsiasi cliente o fornitore di beni o servizi. Essi dovrebbero cortesemente declinare e restituire tale tipologia di regalo, oppure donarlo ad enti di carità.

## **4. MODIFICHE AL CODICE , CONFLITTO D’INTERESSE E SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI.**

### ▪ **Modifiche**

Ogni aggiornamento, modifica o integrazione al Codice deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della **PASELL**.

### ▪ **Conflitto d’interesse**

Se uno dei principi del codice entra in conflitto con le disposizioni previste nei regolamenti o nelle procedure interne, il codice si riterrà prevalente.

### ▪ **Sicurezza delle informazioni**

In base al documento interno di protezione e gestione dati, la **PASELL** protegge le informazione che hanno carattere di riservatezza, relative a dati o conoscenze, e si impegna ad evitarne ogni uso improprio e/o non autorizzato.

