



# **CODICE DI CONDOTTA**

## 1. PREMESSA

La Galvanica Formelli s.r.l. consapevole di non essere un'entità a sé stante ma di vivere in un tessuto economico e sociale sempre più esigente, ha deciso di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità alla norma SA 8000:2014.

Infatti in mercati sempre più competitivi, l'immagine pubblica di un'impresa basata sull'etica sta diventando sempre più uno dei fattori discriminanti per l'acquisto dei suoi prodotti/servizi. È così che la nostra azienda ha deciso di dotarsi di un *Codice di Condotta* che vada al di là del concetto di profitto assoluto e che include valori di riferimento, quali:

- il rispetto della persona;
- la piena osservanza di leggi e normative;
- il contributo allo sviluppo del proprio territorio;
- la massima attenzione affinché sia garantita la sicurezza sul lavoro e la tutela dell'ambiente;
- la leale concorrenza verso le altre strutture del settore.

Tale *Codice di Condotta*, di seguito esposto, costituisce un riferimento al quale tutti i soggetti che contribuiscono alle attività svolte dalla nostra azienda devono uniformare la loro condotta.

## 2. INTRODUZIONE AL CODICE DI CONDOTTA

Galvanica Formelli srl ha individuato i propri principi etici di riferimento che costituiscono il fulcro delle proprie attività.

Tutto il management aziendale è tenuto ad osservare e far osservare i contenuti del presente *Codice*, proponendo e realizzando i progetti e le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel medio/lungo periodo il valore economico dell'impresa e il benessere dei propri dipendenti, clienti, fornitori e della comunità tutta.

Il **management** vigilerà sull'osservanza di quanto definito nel *Codice*, per quanto concerne l'informazione, la prevenzione e il controllo per assicurare la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti nel *Codice*.

**Ogni dipendente** si deve impegnare a rispettare quanto enunciato nel *Codice*:

- tutti devono conoscere le leggi ed i comportamenti conseguenti;
- ognuno deve contribuire attivamente alla sua attuazione e miglioramento e segnalare eventuali comportamenti ritenuti non conformi al *Codice* stesso.

La Società non permetterà che dipendenti che abbiano segnalato in buona fede violazioni, anche solo sospette, siano sottoposti a discriminazioni o rappresaglie ed in ogni caso sarà assicurata adeguata riservatezza sull'identità dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge. Chiunque in conseguenza di quanto sopra commetta atti di ritorsione sarà soggetto a misure disciplinari che potrebbero comprendere anche la rescissione contrattuale del rapporto di lavoro.

### 3. PRINCIPI ETICI GENERALI

<b><u>RISPETTO</u></b>	Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizione sociale). Tutto il personale impiegato nella nostra azienda deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nel linguaggio.
<b><u>ONESTA'</u></b>	L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La nostra azienda si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi.
<b><u>TRASPARENZA</u></b>	La nostra azienda deve garantire un'informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori e alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.
<b><u>RISERVATEZZA</u></b>	Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati e informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.
<b><u>SALUTE E SICUREZZA</u></b>	Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.
<b><u>RELAZIONI SINDACALI</u></b>	La nostra azienda si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei lavoratori.
<b><u>CONCORRENZA LEALE</u></b>	La nostra azienda nei rapporti con le imprese concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.

### 4. VIOLAZIONI

Chiunque dovesse essere oggetto di un comportamento che contravviene a uno o più dei principi sopraesposti o fosse testimone di un episodio di violazione è tenuto a denunciarlo seguendo le indicazioni fornite nella procedura PR04 *Segnalazioni e Reclami SA8000* e nel *Vademecum SA8000*.

Chiunque, a seguito di una segnalazione e delle successive indagini, sia ritenuto autore di una violazione ad uno o più dei principi sopraesposti sarà destinatario di una sanzione disciplinare in conformità a quanto previsto dal contratto collettivo applicato (terziario) e descritto nel *Vademecum SA8000*.

Di seguito è riportata una sintesi delle tipologie di violazioni che potrebbero verificarsi in relazione ai singoli principi della responsabilità sociale.

REQUISITO NORMA SA8000	IMPEGNI AZIENDALI	IPOTESI DI VIOLAZIONI
<b>LAVORO INFANTILE</b>	L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile (bambini di età inferiore ai quindici anni) e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici.	Se si vedono bambini lavorare presso fornitori bisogna denunciare il fatto.
<b>LAVORO FORZATO</b>	L'azienda non usufruisce né favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda.	Se si lavora o si vedono delle persone lavorare sottominaccia di punizione bisogna denunciare il fatto.
<b>SALUTE E SICUREZZA</b>	L'azienda si impegna a fornire ai propri collaboratori un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili e utilizzati.	Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici sulla sicurezza, se non sono disponibili i dispositivi di protezione individuale, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto.
<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni collettive L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.	Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto.
<b>DISCRIMINAZIONE</b>	La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di osservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, casta, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, appartenenza ai sindacati, affiliazione politica. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento.	Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto.
<b>PRATICHE DISCIPLINARI</b>	L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge.	Se si è oggetto o si è spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto.
<b>ORARIO DI LAVORO</b>	L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali, non può superare le 250 ore annue ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.	Se si devono rispettare degli orari di lavoro diversi da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione, bisogna denunciare il fatto.
<b>REMUNERAZIONE</b>	L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria.	Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge, bisogna denunciare il fatto.