



TMC Srl – cces202307-01

CODICE DI CONDOTTA ETICA E SOSTENIBILTA' AZIENDALE

Il presente Codice Etico è stato approvato dall'amministratore unico di TMC S.r.l. Sig. Tumini Gabriele



Sommario

1	ETICA AZIENDALE	4
2	DIRITTI UMANI.....	9
3	SOSTENIBILITA'	14
4	PROCEDURA DI RECLAMO E WHISTLEBLOWING.....	18
5	LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	19



PREMESSA

In qualità di azienda impegnata verso un futuro sostenibile e responsabile, siamo lieti di presentare la nostra Politica di Etica e Sostenibilità Aziendale. Questa politica rappresenta il fondamento su cui costruiremo il nostro impegno per un'etica aziendale impeccabile e un approccio sostenibile verso le nostre attività e operazioni.

Presso TMC, crediamo fermamente che il nostro successo sia intimamente legato alla responsabilità che assumiamo verso le persone, l'ambiente e le comunità in cui operiamo. La nostra visione si basa su una prospettiva a lungo termine, mirando a creare un impatto positivo e duraturo su tutti gli stakeholder coinvolti, inclusi dipendenti, clienti, fornitori, azionisti e la società nel suo complesso.

Questa politica abbraccia i principi fondamentali della responsabilità sociale d'impresa e ci impegna a promuovere una cultura aziendale basata sull'integrità, l'inclusione, il rispetto e l'attenzione alla sostenibilità ambientale. Ci impegniamo a garantire che tutte le nostre operazioni e decisioni siano guidate da questi valori etici e sostenibili.

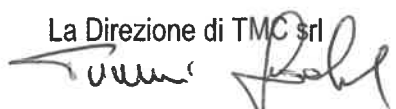
Attraverso la promozione di pratiche aziendali etiche, vogliamo assicurarci che ogni azione sia intrapresa con trasparenza, onestà e conformità alle norme e ai regolamenti applicabili. Vogliamo essere un esempio di leadership responsabile nel settore, mantenendo sempre l'attenzione sul benessere delle persone coinvolte e della comunità in cui operiamo.

La nostra dedizione alla sostenibilità ci spinge a minimizzare l'impatto ambientale delle nostre attività, adottando misure per ridurre le emissioni di gas serra, ottimizzare l'uso delle risorse e promuovere pratiche di responsabile sourcing. Vogliamo contribuire attivamente alla protezione dell'ambiente e all'inversione dei cambiamenti climatici, affrontando le sfide ambientali del nostro tempo con soluzioni innovative e sostenibili.

Inoltre, riconosciamo che il nostro successo dipende dalla forza e dalla diversità dei nostri dipendenti e delle nostre comunità. Ci impegniamo a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, che valorizzi la diversità e offra opportunità di crescita e sviluppo professionale a tutti i nostri collaboratori.

Siamo consapevoli delle sfide globali che affrontiamo come azienda e come società, ma crediamo fermamente che, adottando un approccio etico e sostenibile, possiamo contribuire a costruire un futuro migliore per tutti.

Questa politica rappresenta il nostro impegno concreto verso un'etica aziendale ineccepibile e una sostenibilità responsabile. Siamo pronti a seguire questa strada e ad affrontare le sfide con determinazione, fiduciosi che il nostro impegno porterà un impatto positivo duraturo.

La Direzione di TMC srl

Vasto, 18/07/2023



Finalità:

La presente Politica di Etica e Sostenibilità Aziendale ha come obiettivo primario quello di stabilire una guida chiara e un impegno concreto per l'adozione di pratiche etiche e sostenibili all'interno di TMC Srl. La politica mira a promuovere un'etica aziendale ineccepibile e a integrare la sostenibilità in tutte le operazioni e le decisioni aziendali.

Le finalità principali sono:

Stabilire una cultura aziendale basata sull'integrità, il rispetto e l'onestà, promuovendo una condotta etica in ogni aspetto delle nostre attività.

Minimizzare l'impatto ambientale delle nostre operazioni, adottando misure concrete per ridurre le emissioni di gas serra, ottimizzare l'uso delle risorse e promuovere pratiche sostenibili.

Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, che valorizzi le differenze e offra opportunità di sviluppo professionale a tutti i nostri dipendenti.

Contribuire attivamente al benessere delle comunità in cui operiamo, attraverso iniziative di responsabilità sociale d'impresa.

Destinatari:

La Politica di Etica e Sostenibilità Aziendale è rivolta a tutti i membri del personale di TMC Srl, compresi i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti, che operano all'interno dell'azienda. Ogni membro dell'organizzazione è tenuto a comprendere, rispettare e conformarsi a questa politica nelle proprie attività quotidiane.

Inoltre, la politica riguarda anche gli stakeholder esterni, inclusi clienti, fornitori, partner commerciali, azionisti e la comunità in generale. TMC Srl si impegna a comunicare e condividere i principi e gli obiettivi della politica con tutte le parti interessate, incoraggiando la collaborazione e l'adesione condivisa agli standard etici e di sostenibilità adottati.

La Politica di Etica e Sostenibilità Aziendale è un documento aperto e accessibile a tutti coloro che hanno un interesse nell'operato di TMC Srl. La sua divulgazione e applicazione mirano a promuovere una maggiore consapevolezza sull'importanza dell'etica e della sostenibilità all'interno dell'azienda e della sua rete di relazioni con gli stakeholder.

In quanto segue sono riportati nei riquadri esempi tipici di violazione al codice etico aziendale o precisazioni di termini e definizioni.

1 ETICA AZIENDALE

Anti-corruzione e anti-riciclaggio di denaro

Corruzione: E' fatto divieto assoluto ai dipendenti dell'organizzazione di praticare corruzione, dare o ricevere tangenti, e altre pratiche illecite volte a ottenere vantaggi impropri o favori da parte di funzionari pubblici o privati. I dipendenti sono incoraggiati a segnalare qualsiasi sospetto di

corruzione attraverso i canali di whistleblowing dedicati.

1. **Sovrapprezzo o tangenti:** Chiedere o accettare tangenti o pagamenti extra da fornitori o clienti al fine di ottenere favoritismi o trattamenti preferenziali nelle transazioni commerciali. Spesso le tangenti sono elargite sotto forma di regali. E' vietato a tutti i dipendenti accettare o elargire regali di valore superiore ai 50 €.
2. **Falsificazione di documenti:** Modificare documenti o fatture al fine di gonfiare i costi o nascondere pagamenti illeciti o non autorizzati.
3. **Favoritismi nelle assunzioni o promozioni:** Praticare la corruzione interna fornendo favoritismi o vantaggi personali per ottenere un'assunzione o una promozione, anziché basarsi sul merito e sulle competenze professionali.
4. **Conflitti di interesse:** Favorire fornitori o clienti personali o familiari a discapito di altre opportunità, ignorando i principi di trasparenza e concorrenza.
5. **Utilizzo improprio delle informazioni riservate:** Sfruttare informazioni riservate o confidenziali per ottenere vantaggi personali o per favorire un'azienda a discapito di altre.
6. **Regali e ospitalità eccessivi:** Offrire regali o ospitalità eccessivi a clienti o funzionari di altre aziende al fine di influenzare decisioni di acquisto o di ottenere un trattamento preferenziale.
7. **Manipolazione delle pratiche di appalto:** Coinvolgimento in pratiche di appalto fraudolente o collusive per ottenere contratti o lavori a discapito di altri concorrenti.
8. **Lobbying eccessivo o non etico:** Utilizzare il lobbying o le influenze politiche in modo non etico per ottenere vantaggi o trattamenti speciali da parte del governo o di altre istituzioni.

Riciclaggio di denaro: L'azienda mette in atto politiche e le procedure per prevenire e rilevare il riciclaggio di denaro nell'ambito delle attività aziendali. Questo avviene monitorando le transazioni finanziarie, raccogliendo informazioni approfondite relative a clienti e fornitori. Queste misure sono in linea con le normative vigenti e includono l'obbligo di segnalare transazioni sospette alle autorità competenti.

1. **Transazioni finanziarie sospette:** Coinvolgimento in transazioni finanziarie non chiare o sospette, che potrebbero essere utilizzate per nascondere l'origine illecita dei fondi o per riciclare denaro sporco attraverso l'azienda.
2. **Fatturazione fittizia:** Creazione di transazioni o fatture fittizie al fine di giustificare i movimenti di denaro, quando in realtà non è avvenuta alcuna fornitura di beni o servizi legittimi.
3. **Pagamenti in contanti:** Ricezione o effettuazione di pagamenti in contanti di grandi importi senza una giustificazione adeguata, che potrebbe essere un segnale di riciclaggio di denaro sporco.
4. **Relazioni con aziende non trasparenti:** Coinvolgimento in transazioni con aziende o entità che hanno legami con giurisdizioni a rischio di riciclaggio di denaro o che non forniscono informazioni trasparenti sulla loro attività.
5. **Trasferimenti internazionali non giustificati:** Movimentazione di fondi attraverso trasferimenti internazionali senza una chiara ragione commerciale o finanziaria, che potrebbe essere un tentativo di nascondere l'origine illecita dei fondi.
6. **Utilizzo di intermediari:** Coinvolgimento di intermediari o terze parti connessi a operazioni finanziarie, al fine di nascondere la tracciabilità delle transazioni o dell'origine dei fondi.
7. **Fatturazione incrociata:** Utilizzo di transazioni incrociate tra diverse società o filiali per complicare la tracciabilità delle transazioni e facilitare il riciclaggio di denaro.

8. **Fondi provenienti da attività illegali:** Ricezione di fondi da attività illecite, come traffico di droga, contrabbando o frode, e il tentativo di integrarli nel flusso finanziario dell'azienda.

Conformità alle leggi: la politica aziendale è volta all'adempimento degli obblighi sanciti da regolamenti e leggi nazionali ed internazionali riguardanti l'anti-corruzione e l'anti-riciclaggio di denaro.

Ruolo della Direzione: E' una missione della direzione aziendale l'adottare una politica di tolleranza zero verso la corruzione e il riciclaggio di denaro. La direzione si impegna ad essere un esempio di integrità e trasparenza per tutti i dipendenti.

Responsabilità individuale: E' responsabilità individuale di ciascun dipendente il rispetto delle politiche e delle procedure anti-corruzione e anti-riciclaggio dell'azienda. Qualsiasi comportamento illecito sarà soggetto a conseguenze disciplinari.

Collaborazione con le autorità: I dipendenti sono incoraggiati a cooperare con le autorità competenti nell'ambito di indagini riguardanti la corruzione o il riciclaggio di denaro.

Formazione: Tutti i dipendenti ricevono una formazione adeguata sull'anti-corruzione e l'anti-riciclaggio di denaro, inclusi i segni di transazioni sospette e le procedure di segnalazione.

Monitoraggio e revisione: Le politiche e le procedure anti-corruzione e anti-riciclaggio saranno soggette a monitoraggio e revisione periodica per garantire l'efficacia e l'aggiornamento in linea con le nuove sfide e normative.

Componenti contraffatti

E' fatto divieto assoluto dell'uso, della produzione, della vendita e della promozione di componenti contraffatti all'interno dell'azienda. Questo divieto include sia componenti contraffatti utilizzati nei prodotti dell'azienda che quelli forniti dai fornitori esterni.

E' della massima importanza il collaborare solo con fornitori fidati la verifica della catena di fornitura per garantire che i componenti forniti siano autentici e conformi agli standard di qualità richiesti.

L'Azienda si impegna a formare e sensibilizzare adeguatamente il personale sull'identificazione e la prevenzione dei componenti contraffatti, in modo che possano essere riconosciuti segni di contraffazione e segnalati tempestivamente.

E' attivo un canale dedicato di segnalazione e whistleblowing, in modo che i dipendenti possano segnalare sospetti di contraffazione in modo confidenziale e senza timore di ritorsioni.

I dipendenti sono incoraggiati a collaborare con le autorità competenti in merito ad indagini riguardante prodotti contraffatti.

Proprietà intellettuale

Nel contesto dell'Organizzazione che lavora per importanti clienti nel settore automobilistico, la proprietà intellettuale si riferisce alle creazioni o innovazioni specifiche dell'azienda che possono includere:



Brevetti: Possono essere richiesti per invenzioni o tecnologie sviluppate dall'azienda che hanno un'applicazione unica o innovativa nell'industria automobilistica. Ad esempio, nuovi componenti o sistemi che migliorano l'efficienza, la sicurezza o le prestazioni dei veicoli.

Marchi: inclusi loghi, nomi di prodotti o marchi distintivi utilizzati dall'azienda per identificare i suoi prodotti o servizi nel settore automobilistico. Ciò permette ai clienti di riconoscere e fidarsi della qualità dei prodotti dell'azienda.

Disegni industriali: con riferimento al design unico o distintivo dei componenti, dei prodotti o degli impianti sviluppati dall'azienda o dai clienti, contribuendo a proteggere l'aspetto visivo delle sue realizzazioni.

Diritti d'autore: Possono applicarsi a documentazione tecnica, manuali, software o codici sviluppati internamente dall'azienda e utilizzati per fornire servizi o prodotti automobilistici.

Know-how e segreti commerciali: La conoscenza interna dell'azienda su processi di produzione avanzati, tecnologie o metodi innovativi che non sono di pubblico dominio è considerata proprietà intellettuale e contribuisce alla sua competitività nel settore automobilistico.

La proprietà intellettuale è essenziale per un'organizzazione che opera nell'industria automobilistica poiché la protezione di queste creazioni o innovazioni le consente di differenziarsi dalla concorrenza e di mantenere un vantaggio competitivo. Inoltre, proteggere la proprietà intellettuale è fondamentale quando si collabora con importanti clienti automotive, poiché garantisce che le tecnologie, i processi o i prodotti sviluppati dall'azienda siano utilizzati in modo corretto e legale e che non vengano sfruttati senza autorizzazione da terzi.

Seguono le disposizioni riguardanti la proprietà intellettuale al fine di garantire la sua protezione e valorizzazione all'interno dell'azienda.

Rispetto dei diritti di proprietà intellettuale: si sottolinea l'importanza del rispetto dei diritti di proprietà intellettuale, sia quelli dell'azienda stessa che quelli di terzi. Si incoraggiano tutti i dipendenti a utilizzare solo materiali, tecnologie e informazioni che sono stati legalmente acquisiti o concessi in licenza.

Uso autorizzato di proprietà intellettuale: si specifica che l'utilizzo di brevetti, marchi, diritti d'autore, disegni industriali o altri elementi di proprietà intellettuale dell'azienda deve avvenire solo con autorizzazione e in conformità alle norme interne.

Protezione e confidenzialità: si mette in evidenza l'importanza di mantenere la proprietà intellettuale dell'azienda riservata e protetta da accessi non autorizzati. Si incoraggiano i dipendenti a prendere le misure adeguate per preservare la confidenzialità dei segreti commerciali e delle informazioni strategiche.

Segnalazione di violazioni: segnalazioni di violazioni o sospette violazioni della riservatezza della proprietà intellettuale possono essere inoltrate attraverso il canale di whistleblowing descritto nel cap. 20

Collaborazione nella protezione della proprietà intellettuale: si incoraggiano i dipendenti a collaborare nella protezione della proprietà intellettuale dell'azienda e a segnalare tempestivamente

qualsiasi comportamento sospetto o violazioni di terzi.

Formazione: L'azienda fornisce una formazione adeguata sulla proprietà intellettuale, i diritti connessi e le normative applicabili. Questa formazione dovrebbe aiutare a comprendere l'importanza di proteggere la proprietà intellettuale e a riconoscere le situazioni a rischio.

Rispetto delle normative: Si rafforza l'obbligo di rispettare tutte le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali riguardanti la proprietà intellettuale, incluso il rispetto dei tempi di scadenza per la presentazione di brevetti o registrazione di marchi.

Conseguenze per la violazione: chiunque contravvenga a violazioni della proprietà intellettuale dell'azienda, dei suoi clienti o di altre parti incorre nelle sanzioni previste al cap. 13.

Aggiornamento del codice: Il codice etico sarà soggetto a revisione periodica ed eventuali aggiornamenti riguardanti la proprietà intellettuale verranno inclusi in futuri aggiornamenti del codice.

Controlli sulle esportazioni e sanzioni economiche

Conformità alle leggi e normative: si sottolinea l'obbligo di rispettare tutte le leggi e le normative riguardanti i controlli sulle esportazioni e le sanzioni economiche, sia a livello internazionale che nazionale. Queste normative sono progettate per proteggere la sicurezza nazionale, promuovere la pace e il rispetto dei diritti umani, e prevenire la proliferazione di armi e tecnologie sensibili.

Divieto di commercio con soggetti sanzionati: L'azienda non intraprenderà alcuna attività commerciale con soggetti o paesi soggetti a sanzioni economiche o restrizioni commerciali internazionali.

Verifica della lista di controllo delle esportazioni: si pone l'accento sull'importanza di verificare regolarmente le liste di controllo delle esportazioni nazionali e internazionali, per assicurarsi che non ci siano soggetti ristretti o beni a cui è vietato fare commercio.

Formazione del personale: I dipendenti ricevono una formazione adeguata sulle normative riguardanti i controlli sulle esportazioni e le sanzioni economiche, al fine di evitare involontarie violazioni delle leggi.

Segnalazione di possibili violazioni: sospette violazioni al codice etico in materia possono essere segnalate attraverso il canale di whistleblowing riportato al cap.12.

Controllo dei fornitori e partner commerciali: I fornitori e i partner commerciali devono essere adeguatamente controllati e monitorati dagli enti preposti per garantire che rispettino le normative riguardanti i controlli sulle esportazioni e le sanzioni economiche.

Conseguenze per la violazione del codice: Violazioni al codice etico comportano sanzioni disciplinari per chiunque violi le politiche dell'azienda riguardanti i controlli sulle esportazioni e le sanzioni economiche, comprese azioni correttive e possibili azioni legali.

Aggiornamento del codice: Il codice etico è soggetto a revisione periodica in seguito ad eventuali cambiamenti o aggiornamenti riguardanti i controlli sulle esportazioni e le sanzioni.



Una lista costantemente aggiornata di paesi sottoposti a sanzioni di carattere economico e commerciale è disponibile al seguente link:

<https://www.sanctionsmap.eu/>

2 DIRITTI UMANI

L'organizzazione è da sempre impegnata nel fornire ai lavoratori condizioni compatibili con i diritti fondamentali; un ambiente privo di rischi per la salute rispettoso delle diversità individuali ed altamente inclusivo. Le molestie sul luogo di lavoro e in particolare nei confronti delle donne sono lontane dall'idea di azienda spinto dalla direzione e sono repressi incondizionatamente.

In termini di diritti umani l'Organizzazione si conforma alle direttive internazionali e nazionali in particolare:

Linee Guida dell'OCSE per le imprese multinazionali: Le linee guida forniscono principi e standard volontari per le imprese multinazionali, compresi quelli relativi ai diritti umani, agli standard del lavoro e all'ambiente.

Principi Guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani (UNGP): Questi principi, adottati dall'ONU nel 2011, stabiliscono il dovere delle aziende di rispettare i diritti umani, di proteggerli da violazioni derivanti dalle loro attività e di fornire rimedi per gli impatti negativi delle proprie operazioni.

Legge n. 231/2001: Questa legge riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, inclusa la responsabilità delle aziende, per determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse. Essa stabilisce l'obbligo per le aziende di adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo al fine di prevenire i reati.

Legge sulla parità di trattamento (Legge 125/1991): Questa legge vieta la discriminazione basata su motivi di sesso, razza, religione, opinioni politiche, origine nazionale, disabilità e orientamento sessuale nel settore pubblico e privato.

Lavoro minorile e giovani lavoratori:

Per quanto riguarda il lavoro minorile TMC si conforme alle leggi nazionali italiane in materia. In particolare al Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro (D.Lgs. 81/2008) e al Testo Unico sull'Impiego (D.Lgs. 276/2003). Queste leggi stabiliscono norme specifiche per la protezione dei minori che lavorano e definiscono le condizioni in cui è consentito impiegare i giovani lavoratori.

Salari e benefici.

L'organizzazione segue gli obblighi derivanti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore metalmeccanico

Ore lavorative

L'organizzazione segue gli obblighi derivanti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore metalmeccanico

Schiavitù moderna (cioè schiavitù, servitù, lavoro forzato o obbligatorio e tratta di esseri umani)



L'organizzazione attua una politica di prevenzione e contrasto del lavoro forzato o obbligatorio. Si conforma alle leggi Italiane ed ai regolamenti internazionali in materia. In particolare:

Convenzione OIL n. 29 sul Lavoro Forzato (1930): Questa convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) proibisce l'uso del lavoro forzato o obbligatorio in tutte le sue forme e stabilisce azioni per eliminare questa pratica.

Convenzione OIL n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato (1957): Questa convenzione dell'OIL si concentra sull'abolizione del lavoro forzato e introduce misure specifiche per prevenire e combattere questa pratica.

Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (1948): Questa dichiarazione delle Nazioni Unite sottolinea l'importanza di proteggere la dignità e i diritti fondamentali di tutte le persone, vietando la schiavitù e il lavoro forzato.

Codice Penale: Il Codice Penale italiano contiene disposizioni riguardanti vari reati legati alla schiavitù moderna, come il lavoro forzato, la tratta di esseri umani e lo sfruttamento della prostituzione.

1. **Lavoro forzato**: Costringere i lavoratori a lavorare contro la loro volontà, mediante minacce, coercizione, violenza fisica o psicologica.
2. **Lavoro con debito**: Obbligare i lavoratori a lavorare per ripagare un debito che non possono mai saldare completamente, portando a una forma di servitù perenne.
3. **Retribuzione iniqua o mancata retribuzione**: Pagare i lavoratori in maniera ingiusta o non corrispondere loro alcuna retribuzione per il lavoro svolto, sfruttando la loro mancanza di alternative.
4. **Confisca dei documenti**: Trattenere i documenti di identità dei lavoratori, impedendo loro di lasciare il posto di lavoro o di spostarsi liberamente.
5. **Condizioni di vita inadeguate**: Fornire ai lavoratori alloggi o condizioni di vita inadeguate e sfruttare la loro dipendenza da tali alloggi.
6. **Violazioni dei diritti umani**: Negare ai lavoratori i diritti umani fondamentali, come la libertà di movimento, l'accesso all'istruzione e l'assistenza medica.
7. **Restrizione della libertà di associazione**: Impedire ai lavoratori di organizzarsi in sindacati o altre forme di associazione per difendere i loro diritti.
8. **Lavoro minorile**: Impiegare minori al di sotto dell'età legale per lavorare, sfruttandoli in maniera inappropriata e mettendo a rischio la loro sicurezza e il loro sviluppo.

Reclutamento Etico:

L'Organizzazione attua una politica concentrata sulla promozione di pratiche di reclutamento e assunzione dei lavoratori che rispettino i principi di equità, non discriminazione e rispetto dei diritti umani.

In particolare si conforma alle seguenti leggi/regolamenti:

Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo: Questa dichiarazione delle Nazioni Unite afferma il principio dell'uguaglianza di fronte alla legge e vieta la discriminazione in base a razza, sesso, religione, nazionalità o altro status.

Convenzione OIL n. 111 sulla discriminazione in materia di occupazione e professione: Questa convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro vieta la discriminazione nell'occupazione e nella professione e promuove l'uguaglianza di opportunità e trattamento.

Codice Penale: Le leggi penali dei paesi includono disposizioni contro la discriminazione, l'abuso e lo sfruttamento dei lavoratori durante il processo di reclutamento.

Leggi sull'immigrazione e visti di lavoro: Le leggi sull'immigrazione e i visti di lavoro regolano l'ingresso e l'occupazione di lavoratori stranieri, con l'obiettivo di prevenire il lavoro irregolare e proteggere i diritti dei lavoratori immigrati.

1. **Discriminazione nella selezione del personale:** Scegliere i candidati in base a caratteristiche personali, come etnia, genere, religione o disabilità, invece di valutare le competenze e le qualifiche professionali.
2. **Sfruttamento dei lavoratori migranti:** Approfittare delle vulnerabilità dei lavoratori migranti, pagando loro stipendi inferiori, fornendo condizioni di lavoro precarie o privandoli dei loro diritti e benefici.
3. **Assunzione di minori:** Assumere lavoratori che sono al di sotto dell'età minima legale per lavorare, violando le norme sul lavoro minorile.
4. **Assunzione basata su corruzione o nepotismo:** Favorire parenti, amici o persone connesse ai dirigenti o dipendenti dell'azienda, piuttosto che valutare le competenze e l'idoneità dei candidati.
5. **Mancanza di trasparenza nel processo di selezione:** Non fornire informazioni chiare e trasparenti sulle opportunità di lavoro, le responsabilità e le condizioni di impiego.
6. **Mancanza di conformità alle normative del lavoro:** Non rispettare le leggi e le normative sul reclutamento e l'impiego, comprese le disposizioni in materia di diritti dei lavoratori e parità di trattamento.
7. **Abuso di potere nei colloqui di lavoro:** Esercitare pressioni o intimidazioni sui candidati durante i colloqui di lavoro, o fare domande personali inappropriate e non pertinenti.
8. **Mancanza di protezione dei dati personali:** Non proteggere adeguatamente i dati personali dei candidati durante il processo di selezione.
9. **Pratiche di reclutamento sleali:** Utilizzare pratiche ingannevoli o sleali per attirare candidati o convincerli ad accettare un'offerta di lavoro.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva.

L'organizzazione promuove la "libertà di associazione e contrattazione collettiva" con lo scopo di garantire i diritti dei lavoratori di unirsi a sindacati, di negoziare collettivamente e di proteggere i propri interessi e condizioni di lavoro come da art. 39 della costituzione italiana.

Costituzione Italiana: L'articolo 39 della Costituzione Italiana riconosce il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente in sindacati per la tutela dei propri interessi.

Leggi sulla rappresentanza sindacale aziendale: Le leggi italiane prevedono la possibilità di costituire organismi di rappresentanza dei lavoratori all'interno delle aziende, come i Comitati Aziendali Europei (CAE) o i Comitati Aziendali (RSU), per partecipare alle decisioni che riguardano i dipendenti.

Leggi contro la discriminazione antisindacale: L'Italia ha leggi specifiche che vietano la discriminazione contro i lavoratori a causa del loro coinvolgimento sindacale e prevedono sanzioni per eventuali violazioni.

Nello specifico TMC Srl si conforma al **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro metalmeccanico:**



Riconoscimento dei sindacati: Il CCNL riconosce il diritto dei lavoratori di associarsi liberamente a sindacati e stabilisce norme per il riconoscimento dei sindacati da parte dei datori di lavoro.

Libertà sindacale: Il CCNL protegge il diritto dei lavoratori di svolgere attività sindacali senza interferenze indebite o discriminazioni da parte dei datori di lavoro.

Rappresentanza sindacale aziendale: Il CCNL può stabilire le regole per la costituzione e il funzionamento degli organismi di rappresentanza dei lavoratori all'interno delle aziende, come i Comitati Aziendali Europei (CAE) o i Comitati Aziendali (RSU).

Negoziato collettivo: Il CCNL disciplina il processo di contrattazione collettiva tra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, stabilendo le modalità di negoziazione degli stipendi, delle tutele sociali e delle condizioni di lavoro per i dipendenti del settore metalmeccanico.

Diritto di sciopero: Il CCNL include disposizioni riguardanti il diritto dei lavoratori di scioperare come strumento di lotta e negoziazione.

Tutele contro la discriminazione antisindacale: Il CCNL prevede misure per proteggere i lavoratori da discriminazioni o ritorsioni per il loro coinvolgimento sindacale.

Risoluzione delle controversie: Il CCNL stabilisce le procedure per la risoluzione delle controversie tra le parti, in caso di conflitti o disaccordi durante il processo di contrattazione collettiva.

Non discriminazione e molestie

L'Organizzazione opera da sempre al fine di garantire un ambiente di lavoro equo, rispettoso e sicuro per tutti i dipendenti.

L'Organizzazione agisce in conformità alle leggi italiane ed ai regolamenti dell'Unione Europea in merito a non discriminazione e molestie.

In particolare:

Direttiva 2000/78/CE: Questa direttiva dell'Unione Europea (UE) proibisce le discriminazioni basate sulla religione, sulle convinzioni personali, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale nell'ambito dell'occupazione e dell'occupazione.

Direttiva 2006/54/CE: Questa direttiva riguarda la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e occupazione. Essa vieta la discriminazione basata sul sesso e promuove l'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne sul posto di lavoro.

Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea: Questa carta riconosce il diritto alla non discriminazione (articolo 21) e il diritto a lavorare in condizioni dignitose (articolo 31).

1. **Discriminazione nella selezione del personale:** Rifiutare di assumere candidati in base a caratteristiche personali protette dalla legge, come l'età, il genere, la razza, la religione, l'origine nazionale, l'orientamento sessuale o la disabilità.
2. **Molestie sul posto di lavoro:** Comportamenti offensivi, umilianti o intimidatori che creano un ambiente di lavoro ostile per il dipendente, come commenti sessualmente espliciti, insulti, derisione o ritorsioni.

3. **Disuguaglianza di trattamento:** Trattare alcuni dipendenti in modo meno favorevole rispetto ad altri a causa delle loro caratteristiche personali protette, come nel caso di promozioni, assegnazioni di incarichi o aumento dei salari.
4. **Denigrazione e bullismo:** Criticare, denigrare o umiliare i dipendenti in base a caratteristiche personali, creando un ambiente di lavoro tossico.
5. **Mancata accomodazione per disabilità:** Non fornire a dipendenti con disabilità le accomodazioni ragionevoli necessarie per consentire loro di svolgere il proprio lavoro in modo efficace.
6. **Pregiudizi e stereotipi:** Fare commenti o giudizi basati su pregiudizi o stereotipi riguardanti gruppi protetti, creando un ambiente di lavoro discriminatorio.
7. **Trattamento differenziato nelle opportunità di formazione e crescita professionale:** Negare ai dipendenti l'accesso a formazione e sviluppo professionale a causa delle loro caratteristiche personali protette.
8. **Divario salariale ingiusto:** Pagare salari diversi a dipendenti che svolgono la stessa mansione sulla base delle loro caratteristiche personali protette.
9. **Ritorsioni:** Prendere provvedimenti contro dipendenti che denunciano casi di discriminazione o molestie sul posto di lavoro.

Diritti delle donne

La politica dell'organizzazione è finalizzata a garantire l'uguaglianza di genere e la tutela dei diritti delle donne in ottemperanza alla Costituzione della Repubblica (Art.3), alle leggi italiane ed ai regolamenti e strategie europee.

Legge n. 125/1991: Questa legge riguarda la promozione dell'uguaglianza di trattamento e di opportunità tra uomini e donne nel settore dell'occupazione. Essa vieta le discriminazioni basate sul sesso e promuove l'accesso delle donne a tutte le professioni e le carriere.

Legge n. 120/2011: Questa legge prevede misure per promuovere la conciliazione tra lavoro e vita familiare e per favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea: Questa carta riconosce il principio di uguaglianza di genere e proibisce ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

Direttiva 2006/54/CE: Questa direttiva dell'UE riguarda la parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e occupazione. Essa vieta la discriminazione basata sul sesso e promuove l'uguaglianza di opportunità tra uomini e donne sul posto di lavoro.

1. **Discriminazione nella selezione e nell'assunzione:** Scegliere di non assumere o promuovere donne a causa del loro genere, invece di basarsi sulle loro competenze e qualifiche professionali.
2. **Retribuzione iniqua:** Pagare alle donne salari inferiori rispetto agli uomini per lo stesso lavoro o per lavoro di pari valore.
3. **Sessismo e commenti offensivi:** Comportamenti o commenti sessisti che creano un ambiente di lavoro ostile per le donne, come insulti o umiliazioni basati sul genere.
4. **Molestie sessuali:** Comportamenti indesiderati di natura sessuale, come commenti, gesti o avances inappropriati, che creano un ambiente di lavoro ostile e offensivo per le donne.
5. **Favoritismo di genere:** Trattare le donne in modo meno favorevole rispetto agli uomini in termini di assegnazione di incarichi, opportunità di formazione e crescita professionale.

6. **Disuguaglianza di trattamento nella maternità e nella conciliazione lavoro-famiglia:** Negare alle donne il diritto alla maternità o trattarle in modo discriminante a causa della gravidanza o delle responsabilità familiari.
7. **Pregiudizi e stereotipi di genere:** Fare commenti o giudizi basati su stereotipi di genere riguardanti le competenze e le capacità delle donne, limitandone le opportunità di crescita professionale.
8. **Mancata protezione dalla violenza di genere:** Non fornire un ambiente di lavoro sicuro e protetto per le donne, esponendole a rischi di violenza o molestie.
9. **Mancata rappresentanza delle donne nelle posizioni decisionali:** Mancanza di parità di genere nelle posizioni di leadership e nelle decisioni aziendali.
10. **Ritorsioni per denunce:** Prendere provvedimenti contro le donne che denunciano discriminazione o violazioni dei loro diritti.

Diversità, Equità e Inclusione

L'organizzazione promuove l'uguaglianza di opportunità e il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro origine, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione o altre caratteristiche personali.

1. **Pratiche di assunzione discriminatorie:** Se le decisioni di assunzione vengono prese basandosi su caratteristiche personali protette dalla legge, come il genere, l'etnia, la religione o l'orientamento sessuale, piuttosto che sulle competenze e le qualifiche professionali.
2. **Retribuzione iniqua:** Se vi è una disparità di retribuzione tra dipendenti con lo stesso livello di competenza e responsabilità, ma con caratteristiche personali diverse, come il genere o l'etnia.
3. **Ambiente di lavoro ostile:** Se esiste un clima di lavoro ostile o discriminatorio, in cui alcune persone sono oggetto di bullismo, molestie o commenti offensivi a causa delle loro caratteristiche personali.
4. **Mancanza di rappresentanza:** Se vi è una sottorappresentanza di certi gruppi all'interno dell'azienda, specialmente nelle posizioni di leadership e decisionali.
5. **Assenza di politiche e formazione:** Se l'azienda non ha politiche o programmi dedicati a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione, e se non offre formazione adeguata per sensibilizzare i dipendenti su tali tematiche.
6. **Trattamento differenziato:** Se alcuni dipendenti sono trattati in modo meno favorevole rispetto ad altri a causa delle loro caratteristiche personali, ad esempio nell'assegnazione di incarichi, opportunità di formazione o sviluppo professionale.
7. **Mancata accomodazione per disabilità:** Se l'azienda non fornisce accomodazioni ragionevoli per i dipendenti con disabilità, impedendo loro di svolgere il proprio lavoro in modo efficace.
8. **Stereotipi e pregiudizi:** Se vengono fatti commenti o giudizi basati su pregiudizi o stereotipi riguardanti certi gruppi, creando un ambiente di lavoro discriminatorio.
9. **Mancato affrontamento delle problematiche di discriminazione:** Se l'azienda non affronta adeguatamente le segnalazioni di discriminazione o se prende provvedimenti negativi contro coloro che denunciano tali problematiche.

3 SOSTENIBILITA'

Emissione di gas serra (GHC emissions) / Efficienza Energetica / Energia da fonti rinnovabili.

Impegno per la sostenibilità ambientale: si sottolinea l'impegno dell'azienda a operare in modo sostenibile e a ridurre il proprio impatto ambientale, comprese le GHG emissions. L'azienda gioca un ruolo fondamentale nella lotta contro il cambiamento climatico e nel contributo alla riduzione delle emissioni globali.

Conformità alle normative: L'Azienda è conforme alle leggi e ai regolamenti riguardanti le GHG emissions e altri aspetti ambientali. Inclusi adempimenti relativi alle emissioni di gas serra, rapporti ambientali e altre normative ambientali applicabili.

Obiettivi e strategie di riduzione delle emissioni: L'azienda si pone come obiettivo il consumo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili in una quota pari al 50% entro il 2023 e al 90% entro il 2030 con una corrispondente riduzione della CO2 emessa in atmosfera di 0,58 Kg/KWh. Si sottolinea che non vengono utilizzati combustibili fossili per il riscaldamento o il raffrescamento.

Uso responsabile delle risorse: L'azienda promuove l'efficienza energetica e l'adozione di tecnologie a bassa intensità di carbonio per ridurre le emissioni. Inoltre incoraggia il ricorso a fonti di energia rinnovabile e l'adozione di pratiche sostenibili in tutte le attività aziendali.

Innovazione e ricerca: Si sottolinea l'importanza della ricerca e dell'innovazione per sviluppare soluzioni sostenibili e a basse emissioni di carbonio. Incoraggia la collaborazione con enti di ricerca e partner strategici per affrontare le sfide del cambiamento climatico.

Coinvolgimento dei dipendenti: L'azienda invita i dipendenti a contribuire attivamente alla riduzione delle GHG emissions attraverso pratiche responsabili nel proprio lavoro quotidiano. Offre formazione e sensibilizzazione sull'impatto ambientale delle attività aziendali.

Comunicazione trasparente: L'azienda garantisce una comunicazione aperta e trasparentemente riguardo agli sforzi di riduzione delle emissioni e agli obiettivi raggiunti.

Collaborazione con i fornitori: L'azienda incoraggia i fornitori e partner commerciali a seguire pratiche sostenibili e a bassa emissione di carbonio. Promuove relazioni commerciali con partner che condividono gli stessi valori ambientali e sostenibili.

Monitoraggio e miglioramento continuo: Le emissioni e la quota di energia da fonti rinnovabili vengono costantemente monitorate dall'ente H&S che utilizza i dati ricavati per implementare azioni di miglioramento

Responsabilità aziendale: L'azienda riconosce la sua responsabilità nell'affrontare il cambiamento climatico e promuovere uno sviluppo sostenibile. Comunica il suo impegno a essere un attore responsabile nella lotta contro il cambiamento climatico.

Qualità, gestione e consumo dell'acqua.

Rispetto delle leggi e normative: L'azienda sottolinea l'obbligo e la responsabilità nel conformarsi a tutte le leggi e i regolamenti riguardanti la gestione delle risorse idriche, inclusi i requisiti per la qualità dell'acqua e i limiti di consumo.

Uso responsabile dell'acqua: L'azienda si impegna a utilizzare l'acqua in modo responsabile ed efficiente, riducendo gli sprechi e promuovendo pratiche di conservazione idrica in tutte le attività



aziendali.

Monitoraggio della qualità dell'acqua: L'azienda sottolinea l'importanza di monitorare regolarmente la qualità dell'acqua utilizzata o scaricata, per garantire che sia in conformità con gli standard stabiliti e non abbia impatti negativi sull'ambiente.

Gestione delle acque reflue: L'azienda sottolinea l'importanza di trattare e gestire adeguatamente le acque reflue prodotte dalle attività produttive, per ridurre l'inquinamento idrico e proteggere gli ecosistemi acquatici.

Conservazione delle risorse idriche: L'azienda incoraggia l'adozione di misure per conservare le risorse idriche, come il recupero delle acque piovane e il riciclaggio delle acque ed è costantemente alla ricerca di proposte tecnologiche in tal senso.

Sensibilizzazione dei dipendenti: L'Azienda promuove la consapevolezza tra i dipendenti riguardo all'importanza della gestione sostenibile dell'acqua e fornisce informazioni e formazione riguardanti le pratiche consapevoli nell'uso dell'acqua.

Collaborazione con le parti interessate: Si sottolinea l'importanza di collaborare con le comunità locali, le autorità competenti e altre parti interessate per affrontare le problematiche legate all'acqua e sviluppare soluzioni condivise.

Rapporti di sostenibilità: l'azienda comunica in modo trasparente gli sforzi dell'azienda riguardo alla "Water quality, consumption, and management" attraverso rapporti di sostenibilità o altre forme di comunicazione.

Miglioramento continuo: Si sottolinea l'impegno dell'azienda nel migliorare costantemente le proprie pratiche di gestione delle risorse idriche e nell'adozione di tecnologie e strategie sempre più sostenibili.

Responsabilità aziendale: L'azienda riconosce la propria responsabilità nei confronti dell'ambiente e delle generazioni future, e sottolinea l'impegno nel contribuire alla protezione e conservazione delle risorse idriche globali.

Qualità dell'aria

Responsabilità ambientale: L'azienda agisce in modo responsabile nei confronti dell'ambiente, incluso il mantenimento della qualità dell'aria, per proteggere la salute delle persone e l'ecosistema.

Conformità alle normative: L'azienda è conforme a tutte le leggi e i regolamenti riguardanti l'emissione di inquinanti atmosferici e altri fattori che influenzano la qualità dell'aria come attestato dall'ottenimento della certificazione UNI EN ISO 14001 : 2015.

Riduzione delle emissioni: L'azienda è in prima linea nel ridurre le emissioni di gas inquinanti nell'aria attraverso l'adozione di tecnologie pulite, l'efficienza energetica e l'ottimizzazione dei processi produttivi.

Monitoraggio della qualità dell'aria: L'azienda esegue un monitoraggio regolare della qualità dell'aria nell'ambiente circostante i siti aziendali, al fine di identificare potenziali impatti negativi e prendere misure correttive tempestive.



TMC Srl – cces202307-01

Promozione della sostenibilità: L'azienda promuove la sostenibilità ambientale e la lotta ai cambiamenti climatici attraverso l'implementazione di politiche e pratiche mirate a migliorare la qualità dell'aria.

Partnership con le comunità locali: si sottolinea l'importanza di coinvolgere le comunità locali, i residenti e le parti interessate nella valutazione dell'impatto ambientale dell'azienda e nella ricerca di soluzioni condivise.

Sensibilizzazione dei dipendenti: L'azienda promuove la consapevolezza tra i dipendenti riguardo all'importanza della qualità dell'aria e della necessità di adottare comportamenti responsabili per ridurre l'inquinamento atmosferico.

Gestione delle emergenze: Vengono definiti piani e procedure di emergenza per affrontare eventuali incidenti o situazioni che possano influire negativamente sulla qualità dell'aria e proteggere la salute dei dipendenti e delle comunità circostanti.

Rapporti di sostenibilità: Vengono comunicati in modo trasparente gli sforzi dell'azienda riguardo alla qualità dell'aria attraverso incontri periodici o audit H&S.

Miglioramento continuo: L'azienda profonde grande impegno nel migliorare costantemente le proprie pratiche per preservare e migliorare la qualità dell'aria, contribuendo così alla protezione dell'ambiente e alla salute delle persone.

Gestione responsabile delle sostanze chimiche

Conformità alle normative: L'azienda si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti riguardanti la gestione delle sostanze chimiche, inclusi gli standard di sicurezza, etichettatura, immagazzinamento e smaltimento.

Valutazione del rischio: Vengono condotte valutazioni del rischio per tutte le sostanze chimiche utilizzate o manipolate nell'azienda, al fine di identificare potenziali pericoli e adottare misure preventive adeguate.

Formazione e sensibilizzazione: I dipendenti vengono formati e sensibilizzati riguardo all'uso corretto e sicuro delle sostanze chimiche, con particolare attenzione ai rischi associati e alle procedure di sicurezza.

Sostituzione e riduzione delle sostanze pericolose: L'azienda promuove l'adozione di sostanze chimiche meno pericolose e l'implementazione di processi che riducono la quantità di sostanze chimiche nocive utilizzate.

Etichettatura e segnalazione: Tutte le sostanze chimiche vengono correttamente etichettate e segnalate in modo da fornire informazioni chiare riguardo ai potenziali rischi e alle precauzioni da adottare.

Gestione dei rifiuti chimici: L'azienda si impegna a smaltire correttamente i rifiuti chimici, rispettando le normative ambientali e utilizzando metodi sicuri ed ecologicamente sostenibili.

Tracciabilità: Viene garantita la tracciabilità delle sostanze chimiche utilizzate nell'azienda, permettendo di risalire alla loro origine e alla destinazione finale.



Partnership con fornitori: L'azienda collabora con i fornitori di sostanze chimiche per promuovere l'uso sicuro e responsabile dei prodotti e per identificare alternative più sostenibili.

Sustainable resources management / Waste reduction

Conservazione delle risorse: L'azienda adotta misure per proteggere e preservare le risorse naturali, come l'acqua, la terra, le foreste, le specie animali e vegetali, al fine di evitare il loro esaurimento o degrado.

Utilizzo efficiente delle risorse: Vengono adottate pratiche e tecnologie che consentono di utilizzare le risorse in modo efficiente, riducendo gli sprechi e ottimizzando l'uso.

Rispetto dei cicli naturali: La gestione sostenibile delle risorse tiene conto dei cicli naturali degli ecosistemi, cercando di evitare sovrasfruttamento e inquinamento.

Rispetto dei diritti delle comunità locali: L'azienda si impegna a coinvolgere le comunità locali nelle decisioni riguardanti l'uso delle risorse che possono avere un impatto sulla loro vita e il loro territorio.

Adozione di tecnologie sostenibili: L'azienda promuove l'adozione di tecnologie a basso impatto ambientale e sostenibili, riducendo l'uso di risorse non rinnovabili.

Gestione dei rifiuti: Viene data importanza alla gestione responsabile dei rifiuti, cercando di ridurre, riciclare o smaltire in modo adeguato i materiali di scarto.

Educazione e sensibilizzazione: L'azienda si impegna a sensibilizzare i dipendenti, i fornitori, i clienti e altre parti interessate riguardo all'importanza della gestione sostenibile delle risorse e delle pratiche che possono adottare per contribuire a questo obiettivo.

Monitoraggio e reporting: Viene implementato un sistema di monitoraggio delle attività aziendali e dei risultati ottenuti nella gestione delle risorse, al fine di valutare il progresso verso gli obiettivi di sostenibilità e di comunicare in modo trasparente gli impatti.

4 PROCEDURA DI RECLAMO E WHISTLEBLOWING

Il codice di condotta etica e sostenibilità è parte integrante delle procedure e della politica di TMC. I lavoratori sono tenuti al rispetto dei suoi dettami. L'Organizzazione ha ritenuto necessario definire una procedura opportuna per l'inoltro di reclami o osservazioni su condotte contrarie al codice etico:

Canale di reclamo: i dipendenti possono segnalare qualsiasi situazione di discriminazione, molestia o abuso e più in generale di violazione al presente codice di cui sono stati testimoni o di cui sono stati vittime tramite un canale di reclamo predisposto appositamente. Le segnalazioni possono essere tramite la cassetta delle segnalazioni apposta anche in forma anonima. In quest'ultimo caso il riscontro di avvenuta ricezione di conclusione procedimento verranno affisse in bacheca in modo aspecifico a tutela della privacy della persona oggetto di segnalazione.

Protezione per i whistleblower: L'azienda manterrà riservata l'identità whistleblower (coloro che denunciano comportamenti illeciti o non conformi) proteggendoli da ritorsioni o discriminazioni in seguito alla presentazione del reclamo. Questa protezione è garantita anche in caso di reclami



infondati, al fine di incentivare una cultura di segnalazione aperta e responsabile.

Investigazione e risposta tempestiva: Ogni reclamo è oggetto di un'indagine approfondita e imparziale da parte delle risorse dedicate. L'azienda garantisce un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione e risposta al reclamo in forma scritta entro tre mesi dalla segnalazione. L'azienda si impegna a mantenere interlocuzioni con il segnalante e può richiedere chiarimenti e precisazioni.

Formazione e sensibilizzazione: L'azienda rende disponibili corsi di formazione ai dipendenti sulle politiche di non discriminazione e sulle procedure di reclamo. Inoltre, si attiva per sensibilizzare tutti i dipendenti riguardo al ruolo essenziale dei whistleblower nel promuovere un ambiente di lavoro sano e responsabile.

Monitoraggio e revisione: L'azienda effettua un monitoraggio e rivede regolarmente l'efficacia della procedura di reclamo e delle politiche di non discriminazione, apportando eventuali aggiornamenti e miglioramenti in base ai feedback e alle esperienze dei dipendenti.

5 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Obbligo di conformità: Tutti i dipendenti e i rappresentanti dell'azienda sono tenuti a rispettare il codice etico in tutte le attività aziendali e nelle relazioni con colleghi, clienti, fornitori e altre parti interessate.

Responsabilità della Direzione: La Direzione è responsabile di garantire la comunicazione, l'implementazione e il rispetto del codice etico all'interno dell'azienda.

Procedure di segnalazione: I dipendenti ed i rappresentanti dell'azienda possono avvalersi del canale di whistleblowing per segnalare violazioni al codice etico anche in forma anonima. In tutti i casi l'identità del segnalatore verrà mantenuta riservata ed egli sarà protetto da ritorsioni anche in caso di segnalazione infondata.

Indagine interna: Come riportato nel paragrafo dedicato tutte le segnalazioni saranno oggetto di indagine interna. Chi effettua la segnalazione otterrà risposta in forma scritta secondo i tempi citati.

Sanzioni disciplinari: In caso di violazione accertata il trasgressore è passibile di sanzioni quali richiami verbali o scritti. Nei casi gravi o di reiterazione della violazione può essere prevista la sospensione o l'interruzione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui la violazione contravvenga norme, leggi o regolamenti cogenti è obbligo dell'Azienda la segnalazione del caso alle autorità competenti.

Giusto processo: Nell'accertamento dei fatti nell'ambito di un'indagine interna, il trasgressore ha la facoltà di presentare la propria versione dei fatti anche tramite l'assistenza di un rappresentante sindacale. Le sanzioni disciplinari comminate devono sempre basarsi su principi di equità e proporzionalità.

Consistenza delle sanzioni: Le sanzioni disciplinari comminate devono sempre basarsi su principi di equità e proporzionalità tenendo in debito conto il contesto nel quale è avvenuta la trasgressione

6 GUIDA ALLA COMPILAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Identifica la violazione: Prima di iniziare la segnalazione, assicurati di avere una chiara comprensione della violazione al codice etico. Identifica i dettagli specifici dell'incidente o del comportamento che si ritiene essere una violazione.

Verifica le politiche: Assicurati di aver letto attentamente il codice etico dell'azienda e altre



politiche aziendali pertinenti prima di procedere con la segnalazione.

Mantieni la riservatezza: Se possibile, mantieni la segnalazione anonima per proteggere la tua identità.

Utilizza il canale appropriato: usa la procedura descritta nel capitolo 4

Fornisci informazioni dettagliate: Quando compili la segnalazione, fornisci tutti i dettagli rilevanti riguardanti l'incidente, come data, luogo, persone coinvolte, testimonianze e qualsiasi prova a supporto della tua segnalazione.

Sii obiettivo e professionale: Usa un linguaggio obiettivo e professionale nella tua segnalazione. Evita linguaggio offensivo o polemico e cerca di concentrarti sui fatti.

Presenta la segnalazione tempestivamente: È importante presentare la segnalazione il prima possibile dopo aver identificato la violazione, in modo che l'azienda possa avviare le indagini tempestivamente.

Cooperare con le indagini: Se richiesto, sii disposto a cooperare con le indagini dell'azienda riguardanti la tua segnalazione.

Rispetta la riservatezza: Rispetta la riservatezza della segnalazione e non condividere informazioni con persone non autorizzate.

Non subire ritorsioni: Il codice etico protegge i segnalatori da ritorsioni. Se subisci ritorsioni per aver presentato una segnalazione, informa immediatamente il responsabile delle risorse umane o il dipartimento legale dell'azienda.

Ricorda che la segnalazione di violazioni al codice etico è un atto coraggioso e importante per contribuire a garantire un ambiente di lavoro etico, sicuro e rispettoso. Seguire le procedure aziendali e mantenere la riservatezza sono passi fondamentali per garantire che la segnalazione venga gestita in modo adeguato e responsabile.