

MAGLIERIE MONTEGRAPPA

Via Padova 64
31031 Caerano San Marco (TV)

CODICE ETICO

1. Presentazione dell'azienda
2. I nostri impegni
3. Il coinvolgimento delle parti interessate
- 3.1 I Fornitori e i Collaboratori
- 3.2 Il Personale interno e la formazione
4. Il rispetto delle norme internazionali
5. Lavoro minorile
6. Lavoro forzato e obbligato
7. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
- 7.1 Luoghi di lavoro
- 7.2 Organizzazione per la sicurezza
- 7.3 Prodotti chimici
8. La libertà di associazione
9. La discriminazione
10. Le pratiche disciplinari
11. Gli orari di lavoro
12. La retribuzione
13. Il rispetto della proprietà intellettuale
14. La lotta alla corruzione
15. La trasparenza nelle relazioni commerciali
16. La lotta alle associazioni criminali e terroristiche
17. La tutela dell'ambiente
18. Le segnalazioni e i reclami

1. Presentazione dell'azienda

Maglierie Montegrappa SRL è azienda che produce per terzi capi di abbigliamento in maglieria e in tessuto per donna, uomo e bambina/o.

Via Schiavonesca Priula 68/3 - Montebelluna (TV)
Via Padova, 64 - Caerano di San Marco (TV) 04622660266
04622660266 - N. REA TV - 365037
PEC maglieriemontegrappasrl@legalmail.it

2. I nostri impegni

L'azienda, come evoluzione e miglioramento della propria organizzazione si dota di un sistema etico non certificato, del quale il presente codice etico, ne è parte. L'azienda ha espresso i propri impegni nella politica etica, che costituisce il fondamento valoriale del sistema etico.

3. Il coinvolgimento delle parti interessate

Il presente codice etico è diffuso a tutte le parti interessate, nell'ambito delle normali relazioni commerciali, alle seguenti categorie:

- fornitori esterni;
- collaboratori esterni;
- consulenti;
- partner commerciali;
- fornitori di prodotti, in relazione alla rilevanza dello stesso;
- personale interno.

Il codice etico e la politica etica sono disponibili per tutti i soggetti esterni, nel sito aziendale, al seguente link:

<http://www.maglieriemontegrappa.com/>

La MAGLIERIE MONTEGRAPPA SRL chiede a tutti i sottoscrittori del presente codice etico, di impegnarsi a rispettare quanto definito nel presente documento e nella politica etica.

3.1 I Fornitori e i Collaboratori

I Fornitori che collaborano con l'azienda sono tenuti alla presa visione del codice etico, e della politica etica, e alla loro sottoscrizione. In sede contrattuale la direzione propone l'adesione al codice etico ai propri Fornitori.

Tutte le informazioni tecniche, lavorative, di personale e di struttura aziendale di Maglierie Montegrappa e dei Clienti serviti, non possono essere divulgate.

3.2 Il Personale interno e la formazione

Il Personale dell'azienda rappresenta per la direzione il patrimonio più importante per la continuità delle attività e il successo della stessa azienda. Il rispetto degli impegni della politica etica, e la realizzazione degli impegni attraverso il sistema etico e il codice etico, sono degli obiettivi aziendali costantemente perseguiti.

Per garantire la diffusione, la conoscenza l'applicazione dei principi e delle regole stabilite da sistema etico, sono state definite le seguenti procedure:

- al momento dell'ingresso di una nuova risorsa, viene consegnato e spiegato dal responsabile del personale la politica e il codice etico; dopo presa visione la Persona dovrà sottoscrivere per accettazione il codice etico;
 - periodicamente, vengono organizzate delle attività formative specifiche, sugli aspetti contenuti nel codice etico, con particolare attenzione agli aspetti di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Queste attività vengono documentate, e nella pianificazione vengono coinvolte le rappresentanze dei Lavoratori.

4. Il rispetto delle norme internazionali

Il contenuto del presente codice etico è stato elaborato partendo dai principi contenuti nella politica etica, e considerando le legislazioni in materia, delle Nazioni Unite, dell'ILO, la legislazione europea e nazionale. Sono state considerate:

- le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne e di tutte le forme di discriminazione razziale;
- il Patto Internazionale sui diritti civili e Politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- tutte le leggi nazionali e comunitarie in materia, ivi inclusi il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, relativo alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- tutta la legislazione nazionale e comunitaria in materia ambientale;
- il Regolamento Europeo 679/2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

5. Lavoro minorile

L'azienda non ricorre, né dà in alcun modo sostegno, all'utilizzo del lavoro minorile. All'atto dell'assunzione viene acquisito copia di un documento di identità come prova verificabile dell'età. In caso di giovani lavoratori, (dai 16 fino ai 18 anni), l'azienda si impegna a rispettare quanto previsto dalle leggi nazionali in materia. Sono possibile attività e progetti con le scuole, nell'ambito dei programmi di alternanza scuola e lavoro.

In ogni caso, l'azienda pone in essere tutte le azioni di rimedio al lavoro minorile che potrebbero rendersi necessarie nel caso in cui un lavoratore assunto dall'azienda abbia contraffatto il documento di identità oppure nel caso in cui si rilevi un caso di lavoro infantile presso un fornitore facente parte della catena di fornitura. In questo caso verranno avvertite le autorità competenti e le ONG (Telefono Azzurro o Save the Children), e l'azienda si rende disponibile per le iniziative a tutela del minore.

6. Lavoro forzato e obbligato

L'azienda non ricorre, né da sostegno, all'utilizzo di lavoro forzato e obbligato, non trattiene documenti di identità in originale o qualsiasi documento che costringa il lavoratore a rimanere in azienda contro la sua volontà. L'azienda non richiede al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro.

L'azienda non trattiene parti di salario, indennità retributive, proprietà o documenti del personale, al fine di obbligarlo a continuare a lavorare per l'organizzazione stessa.

Quando si assume personale, in maniera assoluta non vengono richieste al lavoratore commissioni o costi legati all'assunzione stessa.

Il Lavoratore è libero di lasciare il posto di lavoro senza costrizioni, dandone ragionevole preavviso al datore di lavoro. Il Lavoratore è libero di porre fine al rapporto di lavoro in conformità a quanto previsto dalle leggi nazionali vigenti e dal CCNL. Non si dà sostegno in maniera assoluta alla tratta degli esseri umani.

Tutte le ore di lavoro straordinario sono volontarie e si assicura piena libertà di movimento del personale all'interno degli spazi aziendali con le sole limitazioni eventualmente previste dall'organizzazione della sicurezza e salute aziendale.

7. La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

L'azienda considera un impegno fondamentale promuovere la salute dei lavoratori e garantire la sicurezza, all'interno dei luoghi di lavoro, dotandosi di una organizzazione interna della salute e sicurezza, valutando costantemente i rischi presenti e adottando tutte le misure necessarie. Fondamentale è la formazione del personale e in coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori (RLS) sulle misure adottate per ridurre i rischi e prevenire gli infortuni.

L'azienda si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

7.1 Luoghi di lavoro

L'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nel quale i pericoli sono identificati e valutati, e l'organizzazione ha adottato tutte le misure adeguate a prevenire e ridurre i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori, in linea con la legislazione vigente.

I luoghi di lavoro sono puliti e tenuti in ordine, garantendo la fruibilità della viabilità di emergenza, delle vie di esodo, e la corretta manutenzione e verifica periodica degli impianti e dei presidi antincendio.

7.2 Organizzazione per la sicurezza

L'azienda si impegna a:

- garantire la presenza di uno specifico staff di persone, facenti parte dell'area organizzativa deputata alla sicurezza, le quali hanno ricevuto una formazione specifica per l'assunzione delle loro responsabilità e per la gestione delle emergenze;
- elaborare ed attuare un piano per la gestione delle emergenze che chiarisce tutte le azioni che il personale deve adottare in caso di incendio e/o di altre emergenze. La sede dispone di sistemi automatici di sicurezza antincendio che vengono sottoposti a controlli e manutenzione periodici, e vengono svolte

periodicamente le prove di emergenza;

- formare, informare, i lavoratori e i visitatori, sui rischi presenti sul luogo di lavoro. Se i lavoratori utilizzano attrezzature, devono essere addestrati al corretto uso e alle misure e dispositivi di emergenza presenti;
- fornire ai lavoratori e ai visitatori i DPI previsti nella valutazione dei rischi;
- sottoporre i lavoratori alla sorveglianza sanitaria, secondo il protocollo sanitario elaborato dal medico competente;
- almeno una volta l'anno viene convocata una riunione, con il Datore di lavoro, il medico competente, le rappresentanze dei lavoratori (RLS) per verificare e programmare le attività in materia di salute e sicurezza.

7.3 Prodotti chimici

L'azienda si impegna a identificare i pericoli e a valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, derivanti dall'utilizzo di sostanze e preparati. È presente una valutazione specifica del rischio chimico, con l'identificazione delle misure adottate dall'organizzazione. L'azienda si impegna, in relazione alle risorse disponibili, ad usare prodotti chimici meno pericolosi per la salute e sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione ai prodotti chimici classificati come cancerogeni, mutageni, teratogeni e reprotossici.

Le sostanze sono conservate in appositi luoghi, e le persone che manipolano le sostanze sono formate sui rischi specifici. L'azienda mette a disposizione le misure di protezione collettiva e individuale (DPI) ai lavoratori esposti al rischio chimico.

8. La libertà di associazione

L'azienda rispetta pienamente il diritto di tutto il personale di formare, partecipare a, ed organizzare, sindacati di propria scelta e contrattare collettivamente con l'organizzazione e dichiara la massima apertura al dialogo con i sindacati.

L'azienda non ostacola in alcun modo la possibilità per i lavoratori di iscriversi ad un sindacato.

9. La discriminazione

L'azienda non ricorre, né da sostegno, ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

In nessun caso l'azienda interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione.

L'azienda non sottopone in alcun modo il personale a test di gravidanza o di verginità.

L'azienda promuove la prevenzione ed il controllo di comportamenti scorretti anche in termini di linguaggio, gesti, toni verbali inopportuni.

10. Le pratiche disciplinari

L'azienda si impegna a gestire tutto il personale con dignità e rispetto. L'azienda ha adottato un sistema graduale di gestione dei provvedimenti disciplinari, in linea con quanto previsto dalla legislazione vigente e dal CCNL di riferimento.

11. Gli orari di lavoro

L'azienda ottempera a quanto prescritto nel contratto collettivo nazionale settore e nella legislazione nazionale di riferimento, e dal CCNL di categoria. In particolare: la durata media dell'orario normale di lavoro non deve superare le 40 ore settimanali.

Non è consentito di superare un massimo di 12 ore di straordinario settimanali.

- Ogni lavoratore ha diritto nel corso delle 24 ore di un periodo minimo di riposo di 11 ore;
- la pausa di lavoro è prevista qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore;
- per ogni periodo di sette giorni il lavoratore deve beneficiare di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore, di regola la domenica, a cui si sommano le 11 di riposo giornaliero;
- ogni lavoratore deve beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno quattro settimane.

12. La retribuzione

L'azienda si impegna a costituire rapporti di lavoro regolati dai CCNL di riferimento del settore.

L'azienda si impegna affinché gli stipendi ed i compensi soddisfino sempre almeno i livelli minimi previsti dalla legge o dal contratto collettivo di riferimento e siano sempre sufficienti a soddisfare le esigenze di base del personale e a fornire delle entrate extra per scopi soggettivi. In particolare, l'Azienda si impegna a non utilizzare contratti collettivi o altri tipi di contratti che non garantiscano una retribuzione dignitosa e sempre sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale oltre che a fornire un qualche guadagno discrezionale.

L'azienda garantisce che i Lavoratori ricevano sempre una specifica dettagliata circa la composizione dello stipendio e delle indennità. Il contratto di lavoro nazionale dettaglia le causali che potrebbero portare a provvedimenti disciplinari e possibili deduzioni a scopo disciplinare. Il giorno del pagamento e le modalità dello stesso sono stabilite contrattualmente.

L'azienda non stipula contratti ove si abusi della tipologia del rapporto di collaborazione al fine di non regolarizzare la posizione contributiva del lavoratore, né applica schemi di falso apprendistato per evitare l'adempimento degli obblighi in materia di lavoro e previdenza sociale.

13. Il rispetto della proprietà intellettuale

L'azienda si impegna a garantire e proteggere la proprietà intellettuale e i brevetti dei propri Clienti, dotandosi di strumenti organizzativi e operativi per la difesa del patrimonio.

È fatto divieto ai dipendenti di Maglierie Montegrappa divulgare a terzi o aziende concorrenti notizie e/o informazioni sensibili aziendali e di Clienti di Maglierie Montegrappa. Non si possono divulgare nominativi di personale responsabile di riferimento di Clienti oltre ad informazioni o dati tecnici relativi a produzioni realizzate, in corso o da effettuare.

Tutte le informazioni tecniche, lavorative, di Personale e di struttura aziendale non possono essere divulgate né da Dipendenti di Maglierie Montegrappa né da Collaboratori.

14. La lotta alla corruzione

L'azienda si impegna a non offrire, promettere o richiedere tangenti e ad opporsi alla sollecitazione di tangenti, alla richiesta di occultare, di dissimulare i flussi finanziari e le risorse aziendali, con interlocutori pubblici o privati, o di dichiarare il falso in materia tributaria, fiscale, e di mantenere rapporti trasparenti e leali con i collaboratori interni ed esterni e le autorità pubbliche. È vietato ai dipendenti richiedere o percepire sovvenzioni in denaro o sotto qualsiasi altra forma da parte di terzi o fornitori al fine di favorire acquisti preferenziali di materiali o beni rispetto ad altri terzi. È vietato a Fornitori o Lavoranti esterni offrire compensi in denaro o in qualsiasi altra forma a Dipendenti di Maglierie Montegrappa allo scopo di ricevere forniture o commesse da produrre in preferenza ad altri Fornitori o Lavoranti. È altresì vietata l'assegnazione di commesse di produzione a Lavoranti esterni rispetto ad altri a fronte di sovvenzioni in denaro o in qualsiasi altra forma di benefit.

15. La trasparenza nelle relazioni commerciali

L'azienda si impegna a contrastare con tutti i mezzi a propria disposizione le pratiche commerciali scorrette, nei confronti dei propri Clienti, delle reti di distribuzione, e nella propria catena di fornitura. Sono utilizzati esclusivamente istituti di credito operanti sul territorio nazionale.

16. La lotta alle associazioni criminali e terroristiche

L'organizzazione si impegna a non sostenere o promuovere in modo diretto e indiretto associazioni criminali o terroristiche, di qualsiasi natura. Se nel corso della propria attività, vi fossero fondati motivi o potenziali contatti con questi fenomeni, l'azienda si impegna a contattare immediatamente le autorità competente e a denunciare il fatto.

17. La tutela dell'ambiente

L'azienda si impegna a tutelare l'ambiente come risorsa fondamentale per le future generazioni, nelle seguenti forme:

- il rispetto della normativa nazionale in materia;
- promuovendo pratiche di prevenzione degli incidenti ambientali;
- promuovendo l'utilizzo delle risorse rinnovabili;
- promuovendo, anche nella catena della fornitura, l'adozione di standard volontari volti a migliorare le performance ambientale e la sostenibilità delle attività;
- scegliendo prodotti chimici meno inquinanti e impattanti sull'ambiente;

- riducendo la produzione di rifiuti, in particolar modo quelli pericolosi.

18. Le segnalazioni e i reclami

Se le parti interessate avessero la necessità di comunicare all'azienda, violazioni del presente codice etico, anche da parte del personale dell'azienda stessa, posso utilizzare i seguenti canali:

Sito aziendale: <http://www.maglieriemontegrappa.com/contatti/>

E-mail: info@maglieriemontegrappa.com

Via posta al seguente indirizzo:

Maglierie Montegrappa Srl

Via Padova, 64 - 31031 Caerano di San Marco (TV) - Italia

L'azienda si impegna a rispondere entro 15 giorni in forma scritta, garantendo la riservatezza e l'anonimato del segnalante.