MORRESI
MAINETTI

MORRESI ENZO & C. S.R.L.

Codice **Etico** e di **Condotta**

Integrità • Sicurezza • Sostenibilità



INDICE

Struttura del Codice di Condotta

01	Finalità Del Codice	2
02	Ambito Di Applicazione	2
03	Rispetto Della Legge E Integrità	3
04	Rispetto Delle Persone E Non Discriminazione	3
05	Molestie, Violenza E Comportamenti Offensivi	3
06	Salute E Sicurezza Sul Lavoro	4
07	Alcol, Droghe E Altre Sostanze Che Possono Alterare Le Capacità Psicofisiche	4
08	Lotta Alla Corruzione	5
09	Omaggi, Regali, Ospitalità E Altre Utilità	6
10	Conflitti Di Interesse	7
11	Rapporti Con Fornitori, Appaltatori E Subfornitori	7
12	Concorrenza Leale	8
13	Frodi, Riciclaggio E Correttezza Dei Pagamenti	8
14	Registrazioni E Documentazione	8
15	Riservatezza, Dati Personali E Informazioni Aziendali	9
16	Beni, Attrezzature E Sistemi Aziendali	9
17	Tutela Dell’Ambiente	9
18	Verifiche E Collaborazione	10
19	Impegno Dei Fornitori E Subfornitori	10
20	Lavoro Liberamente Scelto E Divieto Di Lavoro Forzato	10
21	Libertà Di Associazione E Contrattazione Collettiva	11
22	Lavoro Minorile E Tutela Dei Giovani Lavoratori	12
23	Retribuzione E Trasparenza Retributiva	12
24	Orario Di Lavoro, Straordinario E Riposi	13
25	Regolarità E Stabilità Del Rapporto Di Lavoro	14
26	Segnalazione di violazioni, comportamenti non conformi e tutela del segnalante	14

01 FINALITÀ DEL CODICE

Morresi Enzo & C. s.r.l. svolge la propria attività secondo principi di legalità, correttezza, integrità, responsabilità, rispetto delle persone, tutela della salute e della sicurezza e rispetto dell'ambiente.

l presente Codice Etico e di Condotta definisce i principi, i valori e le regole di comportamento che devono essere osservati da tutti coloro che lavorano per, con o nell'interesse di Morresi Enzo & C. s.r.l..

Il rispetto del presente Codice costituisce un elemento essenziale del rapporto di fiducia tra la Società, i propri lavoratori e i propri partner commerciali.

Nessun obiettivo economico, produttivo o commerciale può giustificare un comportamento contrario alla legge, alla sicurezza, all'integrità o ai principi contenuti nel presente Codice.

Il presente Codice si coordina con la normativa applicabile e con il contratto collettivo vigente, senza ridurne le tutele. La Società tiene conto, ove pertinente o richiesto nell'ambito dei rapporti con clienti e delle verifiche di sostenibilità sociale, di standard internazionali riconosciuti in materia di lavoro e diritti umani, tra cui l'ETI Base Code, utilizzati come riferimenti di verifica e miglioramento e non come dichiarazione di adesione, certificazione o membership.

02 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice si applica, per quanto di rispettiva competenza, a:

- amministratori, dirigenti e dipendenti di Morresi Enzo & C. s.r.l.;
- lavoratori somministrati, collaboratori, consulenti e personale temporaneo;
- fornitori di beni e servizi;
- appaltatori e subappaltatori;
- subfornitori;
- agenti, intermediari e altri partner commerciali;
- qualsiasi soggetto che operi presso sedi, cantieri, impianti o luoghi di lavoro della Società o agisca in nome o per conto della stessa.

I fornitori e gli appaltatori sono tenuti a rendere noti i principi del presente Codice ai propri dipendenti, collaboratori e subfornitori coinvolti nelle attività svolte per Morresi Enzo & C. s.r.l. e a richiederne il rispetto.

03 RISPETTO DELLA LEGGE E INTEGRITÀ

Tutti i Destinatari devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei Paesi e nei territori nei quali operano, nonché le procedure e le disposizioni aziendali applicabili.

È vietato chiedere o indurre chiunque a violare la legge, il presente Codice o una disposizione aziendale al fine di raggiungere obiettivi economici, commerciali, produttivi o personali.

In caso di conflitto tra prassi commerciali, consuetudini locali e principi del presente Codice, deve essere adottato il comportamento che garantisce il più elevato livello di legalità, sicurezza e integrità.

04 RISPETTO DELLE PERSONE E NON DISCRIMINAZIONE

Morresi Enzo & C. s.r.l. riconosce il valore e la dignità di ogni persona e promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco.

Non è ammessa alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata, a titolo esemplificativo, su sesso, genere, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, età, origine nazionale o etnica, colore della pelle, cittadinanza, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni, disabilità, condizioni di salute, stato civile o familiare, gravidanza, appartenenza o attività sindacale o altra caratteristica tutelata dalla normativa applicabile.

Le decisioni relative ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione, assegnazione delle mansioni e cessazione del rapporto devono essere basate su criteri professionali, competenza, esperienza, merito e necessità organizzative.

05 MOLESTIE, VIOLENZA E COMPORTAMENTI OFFENSIVI

È vietata qualsiasi forma di molestia, intimidazione, minaccia, violenza, bullismo, mobbing o comportamento umiliante, offensivo o degradante.

Sono vietate in particolare le molestie sessuali, incluse proposte, commenti, messaggi, immagini, gesti, contatti fisici o altri comportamenti a connotazione sessuale indesiderati.

Non sono tollerati comportamenti aggressivi o minacciosi nei confronti di colleghi, clienti, fornitori, visitatori o altri soggetti presenti nei luoghi di lavoro.

06 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della vita, della salute e della sicurezza delle persone prevale su qualsiasi esigenza produttiva o commerciale.

Tutti i Destinatari devono:

• rispettare le norme di sicurezza, le procedure aziendali e le indicazioni impartite dai responsabili e dai preposti;

• utilizzare correttamente macchinari, mezzi, attrezzature e dispositivi di protezione;

• non rimuovere, modificare o eludere dispositivi di sicurezza;

• segnalare tempestivamente situazioni di pericolo, incidenti, quasi incidenti e condizioni non sicure;

• interrompere, nei limiti delle proprie competenze e secondo le procedure applicabili, attività che presentino un pericolo grave o immediato;

• partecipare alle attività di formazione e addestramento previste.

Fornitori, appaltatori e subappaltatori sono tenuti a garantire che il proprio personale operante presso siti o cantieri di Morresi Enzo & C. s.r.l. sia adeguatamente formato, autorizzato e dotato dei necessari dispositivi di protezione.

La Società e i soggetti che operano per suo conto assicurano condizioni di lavoro sicure e igieniche, adeguate ai rischi effettivamente presenti.

• la formazione in materia di salute e sicurezza viene registrata, aggiornata e ripetuta per i nuovi assunti e in caso di cambio mansione, attrezzatura o rischio;

• sono garantiti accesso ad acqua potabile, servizi igienici puliti e, ove pertinenti, condizioni igieniche adeguate per la conservazione e il consumo degli alimenti;

• non sono previsti alloggi;

• la responsabilità per il presidio della salute e sicurezza è attribuita a funzioni aziendali individuate, con coinvolgimento della direzione e dei soggetti previsti dalla normativa applicabile.

07 ALCOL, DROGHE E ALTRE SOSTANZE CHE POSSONO ALTERARE LE CAPACITÀ PSICOFISICHE

Morresi Enzo & C. s.r.l. intende garantire luoghi di lavoro sicuri e prevenire qualsiasi rischio derivante dall'alterazione delle capacità psicofisiche.

È pertanto vietato:

• svolgere attività lavorativa in stato di ebbrezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope tali da compromettere la capacità di lavorare in sicurezza;

• consumare sostanze stupefacenti illegali nei luoghi di lavoro, nei cantieri, negli impianti, sui mezzi aziendali o durante lo svolgimento dell'attività lavorativa;

• detenere, distribuire, cedere o vendere sostanze stupefacenti illegali nei luoghi di lavoro;

• consumare bevande alcoliche durante l'orario di lavoro o nei luoghi nei quali ciò sia vietato dalla legge, dalle disposizioni di sicurezza o dalle procedure aziendali;

• utilizzare veicoli, macchinari, attrezzature o svolgere attività che comportino rischi per sé o per altri quando le proprie capacità risultino compromesse dall'assunzione di alcol, droghe, sostanze psicotrope o medicinali.

Eventuali controlli sanitari relativi ad alcol o sostanze stupefacenti sono effettuati esclusivamente nei casi e secondo le modalità previste dalla normativa applicabile e nell'ambito della sorveglianza sanitaria di competenza del medico competente.

La Società non effettua né richiede controlli sanitari arbitrari o non consentiti dalla legge.

Il lavoratore che assuma medicinali prescritti o da banco che possano compromettere temporaneamente la capacità di svolgere in sicurezza la propria mansione deve attenersi alle indicazioni mediche e, ove necessario ai fini della sicurezza, rivolgersi al medico competente. Non è tenuto a comunicare al proprio responsabile informazioni sanitarie o diagnosi non necessarie.

Qualora un responsabile o preposto abbia ragionevoli motivi per ritenere che una persona non sia nelle condizioni psicofisiche necessarie per svolgere in sicurezza la propria attività, deve adottare le misure preventive previste dalle procedure aziendali, evitando l'esposizione della persona e di terzi a situazioni di pericolo.

08 LOTTA ALLA CORRUZIONE

Morresi Enzo & C. s.r.l. adotta un principio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione.

È vietato, direttamente o indirettamente:

• offrire, promettere, dare, richiedere o accettare denaro, vantaggi, favori o altre utilità indebite;

• effettuare pagamenti finalizzati a ottenere o mantenere un affare o conseguire un vantaggio improprio;

• ricorrere a consulenti, agenti, intermediari, fornitori o altri terzi allo scopo di effettuare attività che sarebbero vietate se svolte direttamente;

• effettuare pagamenti di facilitazione o altre erogazioni non dovute;

• creare fondi, registrazioni o transazioni occulte o false.

Tali divieti si applicano sia nei rapporti con soggetti privati sia nei rapporti con Pubbliche Amministrazioni, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio.

Nessun Destinatario subirà conseguenze negative per aver rifiutato di effettuare un pagamento illecito o di partecipare a un comportamento corruttivo, anche qualora tale rifiuto determini la perdita di un'opportunità commerciale.

09 OMAGGI, REGALI, OSPITALITÀ E ALTRE UTILITÀ

Gli omaggi e le forme di ospitalità possono compromettere, o apparire idonei a compromettere, l'indipendenza delle decisioni commerciali.

È pertanto vietato offrire, promettere, richiedere o accettare omaggi, regali, ospitalità, intrattenimenti, viaggi, sconti personali o altre utilità quando possano essere interpretati come finalizzati a influenzare impropriamente una decisione.

Sono sempre vietati:

- denaro contante;
- equivalenti del denaro, quali buoni monetari, gift card o strumenti analoghi, salvo specifiche iniziative aziendali autorizzate;
- omaggi richiesti dal destinatario;
- omaggi effettuati in cambio di un favore o di un vantaggio;
- omaggi contrari alla legge o alle regole dell'organizzazione del destinatario;
- omaggi durante gare, procedure di selezione, negoziazioni o decisioni di acquisto quando possano influire, o apparire idonei a influire, sull'imparzialità della decisione;
- omaggi o utilità destinati a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, salvo quanto espressamente autorizzato dalla normativa e dalle procedure aziendali.

Nei rapporti commerciali tra soggetti privati sono ammessi esclusivamente omaggi occasionali, di modico valore, trasparenti, appropriati al contesto professionale e non idonei a creare obblighi o aspettative di reciprocità.

In caso di dubbio, l'omaggio deve essere rifiutato o sottoposto preventivamente all'autorizzazione della Società.

10 CONFLITTI DI INTERESSE

Ogni decisione deve essere assunta nell'interesse della Società e sulla base di criteri oggettivi.

I Destinatari devono evitare situazioni nelle quali interessi personali, familiari, finanziari o professionali possano interferire, o apparire interferire, con l'imparzialità delle decisioni.

Devono essere tempestivamente dichiarati i conflitti di interesse effettivi, potenziali o apparenti.

A titolo esemplificativo, possono costituire conflitto di interesse partecipazioni economiche in fornitori o clienti, rapporti familiari con soggetti coinvolti in decisioni di acquisto o vendita, incarichi esterni incompatibili e interessi personali nelle operazioni della Società.

La presenza di un conflitto di interesse non implica necessariamente una violazione; la mancata comunicazione dello stesso può invece costituire una violazione del presente Codice.

11 RAPPORTI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBFORNITORI

La selezione di fornitori e appaltatori deve avvenire secondo criteri trasparenti e oggettivi, considerando qualità, affidabilità, sicurezza, conformità normativa, competenza, condizioni economiche e integrità.

È vietato favorire un fornitore per ragioni personali o ricevere vantaggi in cambio dell'assegnazione di ordini, lavori o contratti.

Fornitori e appaltatori devono:

- rispettare il presente Codice;
- garantire condizioni di lavoro legali, dignitose e sicure;
- rispettare le normative applicabili in materia di lavoro, retribuzione, orari, sicurezza e previdenza;
- contrastare corruzione, frodi e conflitti di interesse;
- vietare discriminazioni e molestie;
- non utilizzare lavoro forzato, lavoro irregolare o lavoro minorile in violazione della normativa applicabile;
- comunicare i principi rilevanti del presente Codice ai subfornitori coinvolti nelle attività per Morresi Enzo & C. s.r.l.;
- segnalare tempestivamente violazioni rilevanti del presente Codice di cui vengano a conoscenza.

La Società può richiedere ai propri fornitori evidenze documentali e, ove previsto contrattualmente e nel rispetto della legge, effettuare verifiche relative alla conformità al presente Codice.

La valutazione e il monitoraggio dei fornitori devono comprendere, in misura proporzionata al rischio, anche il rispetto dei principi di cui agli articoli 20-25 del presente Codice. La Società promuove relazioni commerciali e pratiche di acquisto che non inducano, direttamente o indirettamente, violazioni in materia di retribuzione, orario di lavoro, sicurezza, regolarità dell'impiego o altri diritti fondamentali dei lavoratori.

12 CONCORRENZA LEALE

Morresi Enzo & C. s.r.l. sostiene una concorrenza libera, corretta e trasparente.

Sono vietati accordi o scambi di informazioni con concorrenti finalizzati a fissare prezzi, ripartire clienti o mercati, coordinare offerte, limitare la produzione o alterare procedure competitive.

Informazioni commercialmente sensibili devono essere trattate nel rispetto della normativa sulla concorrenza.

13 FRODI, RICICLAGGIO E CORRETTEZZA DEI PAGAMENTI

Sono vietate frodi, appropriazioni indebite, falsificazioni, riciclaggio di denaro, autoriciclaggio e qualsiasi operazione finalizzata a occultare la provenienza illecita di denaro o beni.

Tutti i pagamenti devono corrispondere a prestazioni reali, legittime, adeguatamente documentate e coerenti con il contratto.

Non sono ammessi pagamenti su conti intestati a soggetti diversi dalla controparte contrattuale o situati in Paesi non coerenti con la transazione, salvo valida giustificazione e preventiva autorizzazione.

14 REGISTRAZIONI E DOCUMENTAZIONE

Le registrazioni contabili, tecniche, amministrative, operative e relative alla sicurezza devono essere complete, accurate, verificabili e veritiere.

È vietato:

- falsificare documenti;
- alterare registrazioni;
- omettere intenzionalmente informazioni rilevanti;
- creare fatture o documentazione relativa a operazioni inesistenti;
- fornire informazioni false alla Società, ai clienti, alle autorità o agli organismi di controllo.

15 RISERVATEZZA, DATI PERSONALI E INFORMAZIONI AZIENDALI

I Destinatari devono proteggere le informazioni riservate e i dati personali ai quali abbiano accesso nello svolgimento delle proprie attività.

Tali informazioni devono essere utilizzate esclusivamente per finalità professionali legittime e condivise solo con persone autorizzate.

È vietato utilizzare informazioni riservate della Società, dei clienti, dei lavoratori o dei partner commerciali per ottenere vantaggi personali o a favore di terzi.

16 BENI, ATTREZZATURE E SISTEMI AZIENDALI

Beni, strumenti, mezzi, dispositivi, sistemi informatici e altre risorse della Società devono essere utilizzati responsabilmente, per finalità lavorative legittime e nel rispetto delle procedure aziendali.

Sono vietati furto, danneggiamento volontario, appropriazione indebita e utilizzo fraudolento delle risorse aziendali.

17 TUTELA DELL'AMBIENTE

Morresi Enzo & C. s.r.l. si impegna a svolgere le proprie attività riducendo, per quanto possibile, gli impatti ambientali.

I Destinatari devono rispettare la normativa ambientale applicabile e le procedure relative, in particolare, alla gestione dei rifiuti, delle sostanze pericolose, degli scarichi, delle emissioni e alla prevenzione di contaminazioni.

Fornitori e subfornitori sono tenuti ad adottare comportamenti coerenti con tali principi nell'esecuzione delle attività affidate.

18 VERIFICHE E COLLABORAZIONE

Tutti i Destinatari devono collaborare in modo corretto e trasparente alle verifiche interne o esterne legittimamente disposte.

È vietato distruggere, occultare, alterare o falsificare documenti rilevanti per una verifica o un'indagine e influenzare impropriamente persone coinvolte nella stessa.

19 IMPEGNO DEI FORNITORI E SUBFORNITORI

L'accettazione di un ordine o la sottoscrizione di un contratto con Morresi Enzo & C. s.r.l. comporta, ove richiamato contrattualmente, l'impegno del fornitore al rispetto del presente Codice.

Il fornitore si impegna inoltre a richiedere ai subappaltatori e subfornitori direttamente coinvolti nelle attività per Morresi Enzo & C. s.r.l. il rispetto di principi equivalenti.

Quando venga a conoscenza di una violazione significativa relativa alle attività svolte per Morresi Enzo & C. s.r.l., il fornitore è tenuto a informare tempestivamente la Società e a collaborare all'adozione delle necessarie misure correttive.

20 LAVORO LIBERAMENTE SCELTO E DIVIETO DI LAVORO FORZATO

Ogni rapporto di lavoro deve essere liberamente scelto. Sono vietati il lavoro forzato, vincolato, coatto, derivante da tratta di persone o da qualsiasi forma di coercizione, nonché ogni pratica volta a impedire al lavoratore di lasciare il posto di lavoro o cessare il rapporto nel rispetto dei termini applicabili.

È vietato richiedere ai lavoratori depositi di denaro, garanzie, pagamenti o la consegna stabile di documenti di identità come condizione per ottenere o mantenere il lavoro. Sono altresì vietate commissioni di reclutamento poste indebitamente a carico del lavoratore quando determinino o possano determinare condizioni di dipendenza o sfruttamento.

Modalità e azioni minime:

• verificare, nei processi di assunzione e nei rapporti con agenzie e intermediari, l'assenza di depositi, trattenute indebite, costi di reclutamento illegittimi e restrizioni alla libertà di movimento;

• garantire che i documenti personali restino nella disponibilità del titolare, salvo custodie temporanee richieste dalla legge o liberamente richieste dall'interessato e sempre con accesso immediato;

• prevedere nei contratti con agenzie, appaltatori e fornitori il divieto di lavoro forzato e il diritto della Società di richiedere evidenze documentali e azioni correttive;

• in caso di somme o documenti trattenuti indebitamente, disporne la restituzione e adottare misure di rimedio senza ritorsioni verso il lavoratore.

21 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Società rispetta il diritto dei lavoratori, senza discriminazioni, di costituire o aderire a organizzazioni sindacali di propria scelta, di eleggere rappresentanti e di partecipare alla contrattazione collettiva secondo la normativa applicabile. I rappresentanti dei lavoratori non devono subire discriminazioni o trattamenti sfavorevoli a causa del proprio ruolo.

La Società mantiene un atteggiamento aperto e non ostativo nei confronti delle attività sindacali e della rappresentanza dei lavoratori e consente ai rappresentanti di svolgere le proprie funzioni nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge e dagli accordi applicabili. Sono garantite, ove spettanti, le agibilità sindacali, le assemblee e i permessi sindacali previsti dalla legge e dal CCNL applicabile.

Modalità e azioni minime:

• vietare ritorsioni, pressioni, minacce o discriminazioni connesse all'iscrizione sindacale, alla rappresentanza dei lavoratori o alla partecipazione a legittime attività collettive;

• assicurare canali di dialogo con le rappresentanze dei lavoratori e coinvolgerle, quando previsto o opportuno, nelle questioni che incidono sulle condizioni di lavoro;

• richiedere ai fornitori il rispetto degli stessi principi e verificare eventuali segnalazioni di ostacoli alla libertà di associazione;

• nei Paesi in cui tali diritti siano limitati dalla legge, non ostacolare forme lecite, indipendenti e libere di rappresentanza e dialogo dei lavoratori.

22 LAVORO MINORILE E TUTELA DEI GIOVANI LAVORATORI

Morresi Enzo & C. s.r.l., nell'ambito della propria politica aziendale e tenuto conto delle caratteristiche delle attività produttive svolte, ha stabilito di non assumere né impiegare direttamente lavoratori di età inferiore a 18 anni, anche nei casi in cui la normativa applicabile ne consentirebbe l'impiego a determinate condizioni.

Tale scelta costituisce una misura aziendale di maggiore tutela e prevenzione e non modifica né limita gli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori.

Prima dell'instaurazione di qualsiasi rapporto di lavoro, la Società verifica l'età del lavoratore mediante documentazione valida, nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Qualora, in futuro, esigenze organizzative, formative o professionali rendessero opportuno valutare l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, tale possibilità potrà essere presa in considerazione solo previa specifica valutazione e autorizzazione della Direzione, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle disposizioni del contratto collettivo applicabile.

In tale eventualità, prima dell'inserimento del giovane lavoratore, la Società dovrà almeno:

- verificare l'età, i requisiti di legge e la regolarità del rapporto di lavoro;
- valutare preventivamente l'idoneità della mansione e i rischi specifici connessi all'età del lavoratore;
- escludere l'assegnazione a lavori vietati, pericolosi o comunque incompatibili con la salute, la sicurezza e lo sviluppo del giovane lavoratore;
- rispettare le limitazioni previste dalla normativa applicabile in materia di orario, lavoro notturno, riposi e sorveglianza sanitaria;
- garantire che l'attività lavorativa non pregiudichi eventuali obblighi scolastici, percorsi formativi o di istruzione;
- assicurare adeguata informazione, formazione, supervisione e tutela durante lo svolgimento dell'attività.

Fornitori, appaltatori, subappaltatori e subfornitori non sono soggetti alla scelta organizzativa di Morresi Enzo & C. s.r.l. di non impiegare lavoratori di età inferiore a 18 anni, ma sono tenuti a rispettare

integralmente la normativa applicabile in materia di età minima di accesso al lavoro, lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori.

In particolare, essi devono garantire che:

- non siano impiegati lavoratori al di sotto dell'età minima legalmente prevista;
- l'età dei lavoratori sia verificata attraverso documentazione attendibile;
- i lavoratori di età inferiore a 18 anni, ove legittimamente impiegati, non siano destinati a lavori vietati, pericolosi, notturni o comunque incompatibili con la loro salute, sicurezza, istruzione e sviluppo;
- siano rispettate tutte le disposizioni applicabili in materia di orario, riposi, formazione, sorveglianza sanitaria e protezione dei giovani lavoratori;
- eventuali subfornitori rispettino i medesimi requisiti.

La Società può richiedere ai propri fornitori evidenze documentali o dichiarazioni relative al rispetto di tali obblighi e, in funzione del rischio, effettuare verifiche specifiche.

Qualora venga riscontrato un caso di lavoro minorile non conforme alla normativa, la priorità deve essere la protezione del minore. La Società richiede l'adozione di un piano di rimedio documentato, proporzionato alla situazione e orientato a evitare che la semplice cessazione immediata del rapporto possa determinare ulteriori conseguenze negative per il minore, coinvolgendo, ove necessario, soggetti competenti o qualificati.

23 RETRIBUZIONE E TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Le retribuzioni e i benefici devono rispettare i requisiti di legge, il contratto collettivo applicabile e gli eventuali trattamenti di miglior favore. La Società promuove criteri retributivi trasparenti e coerenti con l'inquadramento, le mansioni effettivamente svolte e gli istituti economici applicabili.

Le condizioni economiche devono essere comunicate in forma comprensibile prima dell'assunzione e ogni pagamento deve essere accompagnato da informazioni chiare sulle componenti della retribuzione, sulle ore lavorate, sulle maggiorazioni e sulle eventuali trattenute consentite. La Società garantisce inoltre, ove applicabili, gli istituti economici previsti dal CCNL, inclusi minimi retributivi, mensilità aggiuntive, scatti di anzianità, indennità, maggiorazioni, elementi di garanzia retributiva e contribuzioni ai sistemi di previdenza e assistenza integrativa.

Modalità e azioni minime:

• pagare retribuzioni e benefici integralmente e nei termini stabiliti, conservando registrazioni verificabili;

• vietare trattenute disciplinari o altre detrazioni non previste dalla legge, dal contratto collettivo o da valido titolo;

• verificare, nei rapporti con fornitori e agenzie di lavoro, che prezzi, corrispettivi e condizioni contrattuali non rendano strutturalmente impossibile il rispetto degli obblighi retributivi;

• verificare periodicamente il rispetto dei minimi, delle maggiorazioni e degli altri istituti retributivi applicabili, correggendo tempestivamente eventuali scostamenti;

24 ORARIO DI LAVORO, STRAORDINARIO E RIPOSI

L'orario di lavoro deve rispettare la legge e i contratti collettivi applicabili, adottando la disposizione che garantisce la maggiore tutela al lavoratore.

Il lavoro straordinario deve essere utilizzato responsabilmente, non deve sostituire occupazione regolare e deve essere effettuato, registrato e compensato nel rispetto delle condizioni, dei limiti e delle maggiorazioni previsti dalla legge e dal CCNL applicabile.

Sono garantiti i riposi giornalieri e settimanali, le ferie, i ROL, le ex festività, i permessi e gli altri istituti relativi all'orario di lavoro nelle misure e secondo le modalità previste dalla normativa e dal CCNL applicabile.

Modalità e azioni minime:

• registrare in modo accurato e verificabile le ore ordinarie, straordinarie e i riposi;

• programmare carichi, turni, consegne e risorse per evitare il ricorso sistematico a straordinari eccessivi;

• rispettare il principio di non obbligatorietà dello straordinario previsto dal CCNL applicabile, fatte salve le specifiche ipotesi contrattuali in cui la prestazione può essere richiesta, evitando pressioni, ritorsioni o conseguenze discriminatorie;

• attivare azioni immediate quando i dati evidenziano superamenti ricorrenti, inclusi adeguamento della capacità produttiva, revisione dei turni, delle scadenze o delle pratiche di acquisto.

25 REGOLARITÀ E STABILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il lavoro deve essere svolto, per quanto possibile, nell'ambito di rapporti di lavoro riconosciuti dalla legge e coerenti con l'effettiva modalità di svolgimento della prestazione. È vietato utilizzare appalti di sola manodopera, false collaborazioni, falso lavoro autonomo, tirocini o apprendistati privi di reale finalità formativa, lavoro a domicilio non regolare o successioni abusive di contratti a termine al fine di eludere obblighi retributivi, contributivi, previdenziali o altre tutele del lavoro. L'utilizzo di apprendistato, contratti a tempo determinato, lavoro a tempo parziale, somministrazione, lavoro stagionale, telelavoro, lavoro

agile e tirocini avviene nel rispetto delle condizioni, dei limiti quantitativi, delle causali ove previste, degli obblighi formativi e degli ulteriori requisiti stabiliti dalla legge e dal CCNL applicabile.

Modalità e azioni minime:

• utilizzare contratti scritti e comprensibili, quando richiesti, coerenti con mansioni, orario, retribuzione e condizioni effettive, assicurando che inquadramento, livello e trattamento economico siano coerenti con le mansioni effettivamente svolte e con il CCNL applicabile;

• verificare la regolarità dei lavoratori impiegati da appaltatori, subappaltatori, agenzie e altri intermediari nei limiti consentiti dalla legge;

• monitorare l'uso ripetuto di contratti temporanei, somministrazione o altre forme flessibili, rispettando i limiti quantitativi e le condizioni previste dal CCNL applicabile e individuando possibili utilizzi elusivi;

• richiedere la correzione delle qualificazioni contrattuali o delle pratiche non conformi e il riconoscimento delle spettanze dovute ai lavoratori interessati.

26 SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI, COMPORTAMENTI NON CONFORMI E TUTELA DEL SEGNALANTE

La Società si impegna a promuovere comportamenti improntati a correttezza, legalità, trasparenza e rispetto dei principi contenuti nel presente Codice.

Tutti i dipendenti e gli altri destinatari del Codice sono invitati a segnalare tempestivamente qualsiasi comportamento, prassi o situazione che ritengano, in buona fede, non conforme alle disposizioni del presente Codice, alle procedure aziendali o alla normativa applicabile.

Le segnalazioni possono essere rivolte al proprio superiore diretto oppure, qualora ciò non sia ritenuto opportuno o possibile, al referente aziendale individuato per la gestione delle segnalazioni.

Quando necessario, la segnalazione può essere effettuata anche in forma riservata o anonima, rivolgendosi al rappresentante dei lavoratori oppure utilizzando l'apposita cassetta riservata ai dipendenti, accessibile a tutto il personale e predisposta in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tutte le segnalazioni ricevute sono esaminate con serietà, imparzialità e adeguato livello di riservatezza, effettuando gli approfondimenti ritenuti necessari nel rispetto dei diritti di tutte le persone coinvolte.

La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione, penalizzazione, discriminazione o trattamento sfavorevole nei confronti di chi effettua, in buona fede, una segnalazione o collabora alle relative verifiche.

Al tempo stesso, sono garantiti la riservatezza, il diritto di essere ascoltati e la tutela delle persone oggetto di segnalazione, evitando giudizi anticipati e assicurando una valutazione fondata su elementi oggettivi e verificabili.