

CODICE ETICO

Premessa

La Santero Spa, ritenendo di fondamentale importanza il rapporto con il proprio personale, ha implementato un Sistema di Gestione Integrato conforme alla norma SA8000:2014 al fine di dimostrare un impegno concreto e certificabile del rispetto dei **principi etici e sostenibili** nelle proprie scelte di politica aziendale. Tale impegno si fonda sui seguenti principi:

- ❖ **Valorizzazione e rispetto delle risorse umane:** la Direzione di Santero Spa promuove attività di **coinvolgimento e motivazione** del personale interno ed esterno (per i processi in outsourcing), onde conseguire il raggiungimento degli obiettivi prefissati in un ambiente dinamico e partecipato. La società intende mantenere e sviluppare un **clima aziendale sereno** per garantire un ambiente di lavoro collaborativo ed una buona soddisfazione del personale, interno ed esterno, monitorando tale indicatore periodicamente mediante incontri e corsi di formazione sulle varie tematiche. La Direzione di Santero Spa lavora per garantire **condizioni di lavoro** che tutelino la sicurezza, la salute e la dignità umana del personale. Santero Spa evita qualsiasi **forma di discriminazione** legata al sesso, all'orientamento sessuale, all'età, alla nazionalità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, alla razza e alle credenze religiose e in genere a qualsiasi caratteristica della persona umana.
- ❖ **Soddisfazione del cliente:** obiettivo primario di Santero Spa è realizzare prodotti sani, sicuri, autentici, in conformità con le leggi vigenti. Le modalità operative sono finalizzate a garantire la totale soddisfazione del cliente. L'azienda inoltre promuove una politica aziendale finalizzata a prevenire, contrastare e rimediare casi di **corruzione, concussione, estorsione e appropriazione indebita.**

- ❖ **Tutela delle informazioni e dei dati:**

Santero Spa adotta le necessarie misure per non essere coinvolta in fenomeni di **falsificazione di informazioni o dati**, anche finalizzati alla frode, nell'ambito delle proprie attività, strutture, performance e catena di approvvigionamento. Tali misure prevedono analisi su genuinità del prodotto eseguite su materie prime e prodotti finiti. Inoltre ai fornitori è richiesta la compilazione di questionari in merito a questi temi. Per quanto riguarda la correttezza delle informazioni riportate sulle etichette di prodotto finito, l'organizzazione si avvale della consulenza da parte di società od enti specificatamente competenti sull'argomento. L'azienda si impegna a trattare i dati personale nel rispetto delle normative di riferimento.

- ❖ **Credibilità e trasparenza** nei confronti di:

- clienti
 - fornitori e subfornitori
 - associazioni varie ed O.N.G.
 - residenti confinanti
- nonché di tutte le parti interessate rilevanti rappresentate da:
- dipendenti e collaboratori
 - enti locali (es. Comune)
 - enti di controllo statali (es. Valoritalia)
 - associazioni di categoria
 - studi di consulenza
 - studi medici e studi legali

- ❖ **Comunicazione:** Santero Spa intende garantire una comunicazione dimostrabile, verificabile e trasparente sulle tematiche della sostenibilità e sulle caratteristiche del prodotto che immette sul mercato.

❖ **Conoscenza, formazione ed esperienza:**

Il personale, interno ed esterno, viene coinvolto in **incontri e corsi di formazione**, effettuati, secondo un piano prestabilito previsto nel Sistema di Gestione Integrato aziendale, sia da personale interno che da professionisti esterni.

Santero Spa interviene con continui investimenti sulla struttura e sulle attrezzature per individuare gli aspetti di miglioramento da un punto di vista produttivo, mantenere elevati standard di sicurezza per il personale e nel rispetto dell'ambiente, aggiornare il parco macchine e le attrezzature aziendali, al passo con l'evoluzione tecnologica.

❖ **Sensibilizzazione dei fornitori:** Santero Spa intende coinvolgere tutti i fornitori per sensibilizzarli alla realizzazione dei principi legati alla normativa etica e possibilmente coinvolgerli verso il rispetto dei principi descritti negli standard SA8000 ed Equalitas. La scelta dei fornitori viene effettuata infatti, in base alla capacità di soddisfare sia i requisiti relativi alla qualità del prodotto/servizio approvvigionato, sia sulla responsabilità sociale attuata dal fornitore stesso a seguito di un'attenta valutazione e di un costante monitoraggio.

❖ **Rispetto normativa cogente e volontaria:** Santero Spa si impegna a rispettare tanto i requisiti previsti dagli standard SA8000, Equalitas, BRC, ISO9001, ISO50001, ISO14064-1 quanto le leggi nazionali vigenti e tutti gli strumenti internazionali espressamente indicati dalla norma stessa. Inoltre in conformità alle norme internazionali UNI CEI EN ISO 50001 e UNI EN ISO 14064-1 la Santero Spa riconosce la necessità di documentare, implementare, mantenere e migliorare un Sistema di Gestione dell'Energia e un Inventario dei Gas Serra applicabile a tutte le attività svolte, nonché ai prodotti ed ai servizi erogati. In caso di materie regolate sia dalla norma SA8000, che da leggi nazionali ed internazionali vigenti, la società intende rispettare la normativa più favorevole al dipendente.

Scopo, ambito di applicazione e quadro normativo

Scopo del Codice Etico in merito alla gestione delle Risorse Umane è quello di:

- ❖ sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni, che essa può controllare o influenzare
- ❖ dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti degli standard SA 8000 ed Equalitas

Il SGI in merito alla Gestione delle Risorse Umane è applicato alla sede della Santero Spa per tutte le attività svolte dalla società ed ai rapporti con tutti i lavoratori.

La Santero Spa osserva:

- ❖ lo standard SA8000
- ❖ lo standard Equalitas
- ❖ le leggi ed i regolamenti nazionali
- ❖ il contratto collettivo nazionale applicabile per i lavoratori dipendenti dall'attività
- ❖ le disposizioni degli enti statali vigilanti in materia di rapporti di lavoro

La Santero Spa inoltre, rispetta anche i principi dei seguenti documenti internazionali:

- ❖ ILO Conv 1 (Orario di Lavoro – Industria) e Racc 116 (Riduzione dell'Orario di Lavoro)
- ❖ ILO Conv 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ❖ ILO Conv 87 (Libertà di Associazione)
- ❖ ILO Conv 98 (Diritto all'Organiz e Contrattaz Collettiva)
- ❖ ILO Conv 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- ❖ ILO Conv 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
- ❖ ILO Conv 131 (Fissare il Salario minimo)
- ❖ ILO Conv 135 (Rappresentanti dei Lavoratori)
- ❖ ILO Conv 138 e Racc 146 (Età Minima e Racc)
- ❖ ILO Conv 155 e Racc 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ❖ ILO Conve 159 (Riabilitazione Professionale ed Impiego Persone Disabili)
- ❖ ILO Conv 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)
- ❖ ILO Conv 177 (Lavoro a domicilio)
- ❖ ILO Conv 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- ❖ ILO Conv 183 (Protezione della Maternità)
- ❖ ILO codice pratico per HIV/AIDS ed il Mondo del Lavoro
- ❖ Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- ❖ Conv Internaz. sui Diritti economici, sociali e culturali
- ❖ Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
- ❖ Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- ❖ Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- ❖ Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

LAVORO INFANTILE

La Santero Spa non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni.

È responsabilità di R-PER il monitoraggio della fase di selezione ed assunzione del personale, affinché sia verificato che l'età di ogni nuovo assunto sia superiore ai 18 anni.

La Santero Spa si impegna a sensibilizzare e monitorare i propri fornitori per evitare che questi ricorrono all'utilizzo di bambini e per garantire ai giovani tra i 16 e i 18 anni, eventualmente impiegati, condizioni lavorative compatibili con lo sviluppo psicofisico.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

La Santero Spa si impegna ad evitare:

- ❖ il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale.
La società applica per il proprio personale tutte le norme previste dalla normativa in vigore e dal CCNL. Per poter rendere pienamente volontaria la prestazione lavorativa, la Santero Spa mette a conoscenza di tutti i lavoratori i loro diritti e doveri derivanti dal C.C.N.L. e dalle altre norme di legge applicabili (es. Statuto dei lavoratori), mantenendo la normativa a disposizione di tutti coloro, che vogliono consultarla. Inoltre sono stati individuati negli RLS aziendali i lavoratori, con il compito di informare, istruire ed assistere i lavoratori sui requisiti previsti dalla norma.
- ❖ l'impiego di personale non volontario (es. detenuti politici e non) o comunque impossibilitato a recedere dal rapporto di lavoro (es. per sequestro dei documenti di identità, stipendi non erogati e conservati come cauzioni)
I lavoratori sono liberi di lasciare il luogo di lavoro alla fine del turno lavorativo.

La società non fa uso di guardie od altre forme di controllo sui lavoratori.

La vigilanza privata viene utilizzata al solo scopo della vigilanza notturna sulla struttura aziendale.

I lavoratori sono a conoscenza delle regole riguardanti il preavviso di licenziamento, necessario per ricevere l'ultima retribuzione (come indicato nel C.C.N.L. di riferimento)

La società non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro:

- depositi di qualsiasi tipo, in denaro o natura
- originali di documenti, se non quelli necessari e previsti dalla legge

- ❖ l'utilizzo di lavoro nero, caporalato o qualsiasi forma contrattuale, che comporti la violazione o l'elusione degli obblighi di legge.

Tutti i lavoratori sono regolarmente assunti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il R-PER ha il compito di rispettare la normativa vigente, controllando e assicurando la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi ai rapporti di lavoro instaurati.

SALUTE E SICUREZZA

La società Santero Spa ritiene che il diritto alla salute ed alla sicurezza sul luogo di lavoro di ciascun lavoratore sia fondamentale: per questo motivo ritiene importante il pieno coinvolgimento dei lavoratori nello sviluppo di una cultura della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

La Santero Spa ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

È stata effettuata un'analisi di tutte le attività lavorative svolte nei propri luoghi di lavoro, valutando i rischi di esposizione ai fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale: tale analisi è riportata in apposito documento (DVR - Documento di Valutazione dei Rischi).

In base a tale analisi sono state individuate le aree e le azioni correttive da effettuare per l'eliminazione o la riduzione del rischio con il relativo programma degli interventi di prevenzione e protezione con indicazione di responsabilità e tempi.

È stato nominato il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione con il compito di monitorare tutti gli aspetti legati alla Salute ed alla Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro identificando e monitorando i fattori di rischio, individuando tutte le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e provvedendo all'informazione e formazione dei lavoratori.

La Santero Spa ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere un proprio rappresentante per la sicurezza, con funzioni di controllo e relazione al RSPP su tutti i fattori di rischio evidenziati, e di verifica sull'effettiva attuazione delle azioni correttive da parte del Responsabile stesso.

A tutto il personale sono state consegnate informative specifiche e viene effettuata periodica formazione sugli adempimenti previsti.

Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione effettua direttamente o mediante docenti specializzati:

- ❖ corsi di informazione di carattere generale e specifici per attività a rischio particolare
- ❖ corsi di formazione per i neoassunti e per i lavoratori, che eventualmente cambino le proprie mansioni professionali
- ❖ corsi di formazione per gli addetti all'emergenza antincendio ed al pronto soccorso

La società ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente ai propri dipendenti i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro: il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione ed i preposti provvedono al costante monitoraggio

dell'effettivo utilizzo ed al periodico controllo dello stato di usura e dell'adeguatezza.

In caso di usura od inadeguatezza, il Responsabile provvede all'immediata sostituzione dei DPI.

Il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione tiene sotto continuo monitoraggio tutti quei fattori di rischio, che possono incidere sulla sicurezza e la salute dei lavoratori e, in collaborazione con il vertice aziendale, provvede alla verifica dell'effettuazione della periodica manutenzione per garantire il corretto funzionamento delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza.

RSPP si coordina con RGQ per garantire a tutti i lavoratori la disponibilità, presso la struttura, delle schede tecniche delle attrezzature e delle schede di sicurezza dei prodotti chimici.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Santero Spa garantisce a tutti i lavoratori il diritto di aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti, previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.

La società garantisce la contrattazione collettiva applicando interamente il C.C.N.L.

Nel caso di dover effettuare delle deroghe al C.C.N.L., la società provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali.

La società garantisce la libera elezione di rappresentanti sindacali, assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro e la partecipazione ad assemblee e riunioni.

La società previene qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

Il R-PER ha il compito di verificare il rispetto della normativa vigente in materia, per assicurare la

corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi nei rapporti con le rappresentanze sindacali e nell'applicazione della contrattazione collettiva.

DISCRIMINAZIONE

La Santero Spa rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale e politica, età. Pertanto la società provvede a:

- ❖ effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, rapportati alle funzioni da ricoprire
- ❖ corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.
- ❖ garantire la formazione e l'addestramento a tutti, in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali della società
- ❖ effettuare le promozioni in funzione delle abilità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali
- ❖ effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia
- ❖ effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori

Inoltre la società favorisce l'accesso delle lavoratrici, anche con l'applicazione delle forme di sostegno alla maternità, previste dalla legge e dal contratto collettivo.

Santero Spa garantisce, in caso di richiesta da parte del lavoratore, la possibilità di usufruire di ferie o permessi e di concordare turni di lavoro, compatibilmente con le esigenze produttive, in considerazione di particolari necessità religiose.

La società è consapevole delle differenze tra le culture e le religioni, e garantisce a ciascun lavoratore il rispetto dei propri principi, fedi ed opinioni di qualsiasi

natura, purché queste non siano in contrasto con la normativa vigente.

Santero Spa non accetta che siano posti in essere comportamenti, sia fisici che verbali, che diano luogo a qualsiasi forma di violenza fisica o morale nei confronti di qualsiasi lavoratore.

Il R-PER controlla il rispetto della normativa, in modo da garantire che non venga attuata alcuna forma di discriminazione nei rapporti di lavoro instaurati.

Al fine di consentire, a chiunque sia oggetto di discriminazione, di difendersi e di denunciare la discriminazione subita, la Santero Spa ha attivato apposite procedure, responsabilità e canali di comunicazione.

PROCEDURE DISCIPLINARI

La Santero Spa non ammette l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare al di fuori della legge e del C.C.N.L., e soprattutto di tutte quelle pratiche (siano esse punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali), che possano ledere l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti.

La società ha volontà che anche i propri fornitori rifiutino tali pratiche nei confronti dei loro dipendenti.

La Santero Spa ammette l'utilizzo delle sanzioni disciplinari nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra i lavoratori, tra questi e i loro superiori, e nei confronti dei clienti; tale utilizzo è regolato secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), dalle leggi 604/66 e 108/90, dall'articolo 118 del C.C.N.L. Tale esercizio è formalizzato in apposita procedura a disposizione di tutto il personale.

Il R-PER verifica la corretta applicazione della normativa sull'applicazione delle procedure disciplinari, assicurando che nessuna sanzione venga effettuata se non nel rispetto della legge.

ORARIO DI LAVORO

La Santero Spa applica l'orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale attualmente pari a 40 ore massime settimanali, prevedendo il riposo settimanale.

In caso di lavoro straordinario, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa, e di lavoro svolto nei giorni festivi, esso è retribuito in maniera maggiorata rispetto alle altre ore di lavoro, secondo quanto previsto dal C.C.N.L.

PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

Santero Spa mensilmente, provvede ad effettuare un versamento al fondo FASA (Fondo Assistenza Sanitaria Alimentaristi), a favore dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato od a termine, ma di durata superiore ai 9 mesi. La copertura sanitaria opera a favore dei dipendenti, al momento dell'assunzione viene comunicata al dipendente l'opportunità di poter usufruire del fondo sanitario. Tutte le richieste sanitarie sono svolte dai dipendenti, che accedono al sito con un proprio codice personale, rispettando quindi tutte le procedure in tema di Privacy e dati sensibili.

RETRIBUZIONE

La Santero Spa garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dal C.C.N.L.

La società prevede anche forme di integrazione ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata.

Inoltre la società, in caso di necessità, si presta ad erogare anticipatamente il T.F.R. spettante, anche a chi è assunto da meno di 8 anni, ed a pagare le ore di permesso non godute.

Esclusivamente ai fini IRPEF, al momento dell'assunzione, l'azienda richiede al lavoratore le informazioni relative ai familiari a carico (coniuge e figli).

Nella busta paga sono esplicitamente indicate tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate: inoltre l'ufficio del personale è a disposizione dei lavoratori per qualsiasi chiarimento in materia.

La retribuzione viene pagata mensilmente entro il 10 del mese successivo al mese di competenza, come previsto dal C.C.N.L. (in caso che tale giorno risultasse festivo la consegna della busta paga viene effettuata il primo giorno feriale successivo). Il pagamento viene effettuato tramite bonifico bancario od assegno.

Santero Spa riconosce il valore e l'utilità, ai fini formativi, di contratti come stage, apprendistato e formazione lavoro, come individuato dalla normativa, ricorrendone nei limiti previsti dalla legge.

La società rifiuta la stipula di falsi contratti di apprendistato o di qualsiasi contratto o forma che possano portare alla elusione di norme di legge o alla mancata applicazione dei requisiti della norma SA8000.

Data: _____

La Direzione _____