

Codice Etico

ZiNiELio^{S.R.L.}

Data	Rev.	Descrizione	Approvazione D.G.	Verbale Cda
08/03/17	1	Aggiornamento per recepimento nuovi aspetti SA8000:2014		
01/07/16	0	CODICE ETICO Prima emissione		

1. PREMESSA	2
2. DESTINATARI	2
3. PRINCIPI ETICI	3
3.1 LAVORO INFANTILE E MINORILE	3
3.2 LAVORO OBBLIGATO	4
3.3 SALUTE E SICUREZZA	4
3.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	5
3.5 DISCRIMINAZIONE	5
3.6 PRATICHE DISCIPLINARI	5
3.7 ORARIO DI LAVORO	6
3.8 RETRIBUZIONE	6
3.9 SISTEMA DI GESTIONE	6
4. RAPPORTI CON I FORNITORI	7
5. SANZIONI DISCIPLINARI	8
6. STRUMENTI DI ATTUAZIONE DEL CODICE	8
<u>RECLAMI E SUGGERIMENTI</u>	8

1. PREMESSA

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: è aumentato l'interesse nei confronti delle imprese che manifestano un comportamento etico ed è cresciuta la capacità di riconoscere, dietro il prodotto e il servizio, il processo produttivo che lo ha generato.

ZINI ELIO S.r.l. si è attivata, sempre di più negli ultimi tempi, per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder e al controllo dei Partner e dei Fornitori.

Nell'attuale mercato la qualità dei prodotti e dei servizi è ormai considerata acquisita e l'attenzione dei consumatori, utenti, clienti, si rivolge sempre più spesso alla qualità del processo, inteso come filiera produttiva con cui si sono ottenuti.

Diventa quindi prioritario promuovere una società che difenda i diritti umani ed il rispetto della persona, ispirando ogni rapporto di mercato ai principi di trasparenza, equità ed efficienza, specialmente nelle situazioni più a rischio.

Zini Elio S.r.l. si assume la responsabilità degli effetti che la propria azione imprenditoriale produce nella comunità locale e adotta con tempestività i comportamenti e gli strumenti di controllo adeguati, al fine di mantenere e diffondere i principi di equità sociale.

Zini Elio S.r.l., che ha acquisito a Gennaio 2016 la Zini Divisione Impianti srl, è ad oggi Azienda certificata secondo i sistemi di gestione Qualità, Ambiente, Sicurezza ed Etica, per entrambi i settori di attività, edile ed impianti ed è dotata, inoltre, di Modello Organizzativo D.lgs. 231/2001 per la Responsabilità Amministrativa delle Imprese.

Zini Elio S.r.l., infine, è certificata e mantiene attivi i sistemi di gestione relativo al proprio servizio di Call Center secondo le UNI EN 15838 del 2010 e UNI 11200.

2. DESTINATARI

Le norme del presente Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, dirigenti, amministratori, consulenti, collaboratori Esterni, partner, fornitori e clienti, e, in generale a tutti coloro che, direttamente e indirettamente, stabilmente o temporaneamente vi instaurano a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione o di servizio.

Il presente Codice contiene esemplificazione delle norme di comportamento che ciascun destinatario è tenuto ad osservare in ossequio e specificazione degli obblighi di diligenza e fedeltà caratterizzanti la prestazione lavorativa, richiamate anche le disposizioni di cui all'art. 2104 e 2105 del codice civile.

3. PRINCIPI ETICI

Il Modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori in particolare per quanto riguarda:

- lavoro minorile e infantile
- lavoro obbligato
- le condizioni per la salute e la sicurezza
- libertà di associazione
- la discriminazione
- le pratiche disciplinari
- la retribuzione e l'orario di lavoro.

Zini Elio s.r.l. ha ritenuto corretto conformarsi a questi standard, non solo per **testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner.**

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA 8000 porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

Zini, quindi, opera nel rispetto dei principi sui quali si basa il modello della norma SA 8000 e tutta la normativa aziendale è adeguata alla normativa di riferimento.

3.1 Lavoro infantile e minorile

- non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni,
- non impiegare giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche.

Non impiegare lavoro infantile nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età. Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

3.2 Lavoro obbligato

- non impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro.

Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto.

In particolare evitare di utilizzare lavoro nero e garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.

3.3 Salute e sicurezza

- garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel rispetto della legislazione vigente, adottando tutte le misure idonee ad evitare potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.

La valutazione contempla la prevenzione dei rischi per la sicurezza e salute, in conformità al Dlgs 81/2008 e successive modifiche.

Zini ha nominato, in conformità allo standard SA8000:2014, il Comitato per la Salute e la Sicurezza che, in considerazione del fatto che l'Azienda ha un Sistema di Gestione certificato OHSAS 18001:2008, coincide con le figure nominate e già inserite nell'Organigramma "Sicurezza" dell'Azienda.

Il suddetto Comitato, pertanto, coordina l'applicazione delle disposizioni emerse dalla valutazione dei rischi e ne provvede, quando necessario, all'aggiornamento; inoltre, è a disposizione del personale per qualsiasi richiesta o segnalazione sia in materia di sicurezza che di igiene dei luoghi di lavoro.

L'RSPP effettua, al personale aziendale, annualmente, direttamente o con l'ausilio di Docenti esterni qualificati, formazione/informazione sui rischi connessi ai luoghi di lavoro, registrata secondo le modalità definite dal Sistema di Gestione Integrato.

Rif. Documentale: Organigramma aziendale della Sicurezza.

Profilo: Comitato Salute e Sicurezza

3.4 Libertà di associazione

- non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale, garantendo al personale le condizioni idonee a praticare tale diritto nell'ambiente di lavoro.

Consentire ai lavoratori di poter contrattare liberamente e secondo la legge, senza timori.

La libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale.

3.5 Discriminazione

- garantire pari opportunità a tutti i lavoratori:
 - selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità,
 - trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni.

Relativamente ad: assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere qualsivoglia forma discriminazione (es. in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica).

Non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica.

Non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

3.6 Pratiche disciplinari

- non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente.

Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.

Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

3.7 Orario di lavoro

- Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 8 ore di straordinario, concordato con il lavoratore,
- Non chiedere straordinari abitualmente.

L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 8 ore settimanali.

In particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.

Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.

3.8 Retribuzione

- non retribuire i lavoratori con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione come minimi,
- assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa.

Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.

3.9 Sistema di gestione

Impegnarsi ed impegnare i fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello Standard SA8000 ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti gli sforzi in merito,
- registrare in modo accurato e sorvegliare i fornitori critici con cui si interagisce in modo continuativo, al fine di rafforzare e diffondere i principi di un comportamento etico,
- informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti della SA8000,
- se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

La Zini Elio S.r.l., in conformità ai requisiti della nuova edizione della Norma SA8000, ha inoltre costituito il SPT – Social Performance Team che provvederà a:

- effettuare periodiche valutazioni dei rischi per individuare o prevenire non conformità o potenziali difformità ai requisiti dell'Etica
- collaborare con il Senior Management, l'unico responsabile della conformità allo standard normativo, nella pianificazione, applicazione e monitoraggio delle azioni più adeguate a seguito dei rischi individuati.

4. RAPPORTI CON I FORNITORI

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità. Le selezioni dei fornitori e la determinazione delle condizioni contrattuali di fornitura sono basate su parametri obiettivi di qualità e prezzo.

Attraverso il codice etico, ZINI Elio srl stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme ed i fornitori dovranno ispirare la propria gestione, in quanto per ZINI il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

ZINI Elio srl agirà nei confronti dei propri fornitori in modo progressivo, al fine di ottenere, dagli stessi, i seguenti obiettivi finali:

- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per i fornitori appartenenti a categorie individuate come critiche, come fattore determinante al proseguimento del rapporto,
- il rispetto di tutti i requisiti della norma,
- l'adesione al programma SA8000,
- ove previsto da accordi contrattuali ottenere l'impegno a:

a) fornire a tutte le parti interessate le informazioni che possano attestare il rispetto dei requisiti della norma SA 8000;

b) consentire, a tutte le parti interessate, l'accesso alle proprie sedi, previo accordo, e pianificazione delle attività, per verificare la conformità ai requisiti della presente norma;

c) richiedere la disponibilità espresse ai punti precedenti ai propri fornitori.

In merito al piano d'intervento sui fornitori ZINI si impegna a:

- attivare controlli di seconda parte sui fornitori più critici, dove non fossero già disponibili risultati di audit di terza parte,
- stimolare i fornitori di servizi in nome di ZINI ELIO srl ad adottare a loro volta lo Standard SA8000.

ZINI ELIO sollecita inoltre i suoi fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.
- mantenere registrazioni accurate ed esaurienti relative alle tematiche etiche per tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo.

5. SANZIONI DISCIPLINARI

ZINI per principio, applica eventuali sanzioni soltanto in gravi casi di omissione e, fra i principi in cui crede, vi è anche la formazione delle risorse umane in ottica di migliore comunicazione interna e trasmissione dei valori aziendali fra i quali i valori etici sanciti dallo standard Responsabilità Sociale, attraverso una formazione documentata sui requisiti dello standard sia in sede di prima assunzione, sia periodicamente, sia attraverso la sensibilizzazione su aspetti critici specifici che emergono durante la vita lavorativa.

Tuttavia in presenza di violazioni, da parte dei lavoratori, degli obblighi previsti dalla normativa sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, dai CCNL applicati e dai requisiti SA 8000, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare conforme alla normativa vigente (Statuto dei Lavoratori), comportano l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione di base
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento.

Rif. Contratto Collettivo Nazionale di Riferimento, affisso in bacheca e Statuto dei Lavoratori.

6. STRUMENTI DI ATTUAZIONE DEL CODICE

Al rispetto del presente Codice sono tenuti i soci, la Direzione e i dipendenti e collaboratori della Società, consulenti, agenti, fornitori, ecc.

ZINI si impegna all'implementazione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volte ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti di ciascuna di esse e di tutti i rispettivi dipendenti e collaboratori, prevedendo - ove del caso - appositi sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni.

Reclami e suggerimenti

Tutti i lavoratori possono sollevare problematiche riguardo a conformità/non conformità rispetto alla politica aziendale e/o ai requisiti di responsabilità sociale sopra esposti.

A tale fine ZINI ha istituito il seguente strumento confidenziale.

TUTTI I LAVORATORI POSSONO EFFETTUARE IN FORMA SIA ANONIMA CHE NON ANONIMA A:

1. SPT – Sociali Performance Team,

- attraverso comunicazione verbale o scritta c/o i siti di ZINI ELIO SRL;
- compilando, anche in forma anonima, il modulo RNC – Non Conformità, Segnalazioni e Suggerimenti – inserendolo nelle cassette "Suggerimenti e Segnalazioni" collocate in aree specifiche delle sedi ZINI ELIO S.r.l.;

2. agli Enti preposti a presidio del sistema SA 8000 attraverso:

- segnalazione scritta mediante posta prioritaria all'Organismo di Certificazione Accreditato CISE - Centro per l'innovazione e lo sviluppo economico Corso della Repubblica nr. 5 – 47121 FORLÌ - Tel 0543-38211;
oppure a mezzo e-mail: info@lavoroetico.it
- segnalazione scritta mediante posta prioritaria Organismo internazionale di Accredimento SAAS-Social Accountability Accreditation Service, 15 West 44th Street, 6 ° floor New York, NY 10036 - Tel (212) 684-1414, Fax (212)-684-1515,
oppure a mezzo e-mail saas@saasaccreditation.org

La Direzione e il SPT – Social Performance Team, durante tutto l'iter di segnalazione e trattamento delle problematiche, garantiscono il mantenimento dell'anonimato nonché la riservatezza delle informazioni di cui vengono a conoscenza.

Tutte le problematiche segnalate verranno prese in carico direttamente dalla Direzione coinvolgendo il Rappresentante dei Lavoratori SA8000, il lavoratore (ove noto) e le eventuali funzioni interessate come indicato dalla procedura di sistema sulle azioni correttive e preventive.