



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

*Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry*



CODICE di CONDOTTA di SCANFERLA BRUNO srl

Revisione	Data	Descrizione	Redattore	Approvazione
Rev. 00	20/04/18	1° emissione	D. Toscano	B. Scanferla
Rev. 01	20/07/2021	2° emissione	B. Ariganello	B. Scanferla
Rev 02	04/11/2022	3° emissione	B. Ariganello	B. Scanferla

Questo documento è di proprietà della SCANFERLA BRUNO S.r.l. e non può essere riprodotto, usato o reso noto a terzi senza autorizzazione scritta

1. Definizioni

2. Rispetto di leggi e standard etici, concorrenza leale

- 2.1 Obblighi dei lavoratori
- 2.2 Comportamenti non ammessi
- 2.3 Regali e inviti

3. Assunzione e pari opportunità

- 3.1 Discriminazione

4. Legge antitrust

5. Denunce di non conformità

6. Norme Ambientali

In seguito alla ratifica nel 1997 della Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, in numerosi paesi il diritto penale sulla corruzione si è inasprito, in alcuni casi addirittura superando i requisiti previsti dalla Convenzione anticorruzione dell'OCSE. Secondo la nuova Convenzione penale anticorruzione del Consiglio d'Europa, gli stati membri devono inoltre punire episodi di corruzione attiva e passiva tra privati e obbligare le aziende ad assumersi le proprie responsabilità relativamente alla corruzione attiva di pubblici ufficiali e privati.



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

*Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry*



1. Definizioni

Con il termine «corruzione» si intende l'abuso di potere mirato a ottenere un vantaggio personale indebito o un vantaggio sleale a spese di terzi o del pubblico. La corruzione non si limita all'abuso di una posizione pubblica ma può anche avvenire tra società private.

Da un punto di vista legale, la definizione ufficiale di corruzione è di importanza fondamentale: un individuo colpevole di «corruzione» è chiunque prometta o accordi deliberatamente a terzi un vantaggio pecuniario (in denaro) o di altro tipo o un oggetto di valore affinché questi commetta un'azione (o un'omissione) contraria ai propri doveri d'ufficio, per ottenere o conservare offerte di vantaggio sleale.

Anche essere soggetti a corruzione (la cosiddetta corruzione passiva) è considerato un atto di corruzione.

La corruzione di pubblici ufficiali stranieri è ora punibile a norma di legge in tutto il mondo.

Per «pagamenti di facilitazione» si intendono generalmente pagamenti accordati a pubblici ufficiali per garantire determinate azioni o accelerare azioni di per sé legali normalmente previste dal ruolo di tale persona. Secondo la succitata Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa, gli stati membri devono perseguire anche i pagamenti di facilitazione, fatta eccezione per quelli non considerati importanti.

2. Rispetto di leggi e standard etici, concorrenza leale

Tutti i dipendenti devono rispettare le leggi vigenti a livello internazionale e locale. Le stesse leggi devono essere rispettate da fornitori, agenti, distributori e altri partner commerciali. Ciò può essere sottolineato ad esempio inserendo relative clausole nei contratti con tali partner.

La SCANFERLA BRUNO Srl non tollera rapporti d'affari sleali o contrari all'etica.

2.1 Obblighi dei lavoratori:

1. Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

2. I lavoratori devono in particolare:

a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed in relazione ai pericoli derivanti dal Covid19, tutti si impegnano a rispettare i decreti legislativi in materia di prevenzione che l'azienda dispone nella bacheca aziendale.

b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;

d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

*Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry*



2.2 Comportamenti non ammessi

Sono vietati i seguenti comportamenti:

- Promesse, offerte o pagamenti di tangenti o di altri vantaggi a pubblici ufficiali nazionali o stranieri o a dipendenti di aziende private e accettazione di tali pagamenti o vantaggi.
- Promesse, offerte o corresponsione di pagamenti di facilitazione o gratifiche allo scopo di favorire le relazioni commerciali.

2.3 Regali e inviti

Regali

Lo scambio di regali non è contemplato nelle pratiche commerciali dell'azienda. In generale non è consentito fare né accettare regali sotto forma di denaro od oggetti di valore.

Ciò nonostante, in alcuni Paesi lo scambio di regali può essere previsto dalle usanze locali o dai rapporti di cortesia. Il valore dei regali deve essere tale da non sottoporre il destinatario ad alcuna forma di dipendenza né violare in alcun modo le leggi in vigore.

Inviti

Gli inviti sono regolati in modo analogo e devono rientrare entro limiti adeguati, in modo che la loro accettazione non sottoponga il destinatario ad alcuna forma di dipendenza.

Anche in questo caso, relazioni commerciali, sono disciplinate in modo specifico.

È consentito fare o accettare inviti nei seguenti casi:

- Pranzi/cene con rappresentanti di aziende con le quali la società ha relazioni commerciali, con spese proporzionate all'occasione;
- Occasioni speciali per l'azienda che estende l'invito, come ricorrenze aziendali presso la sede, visite, eventi con i clienti;
- Eventi di ospitalità aziendale organizzati dalla società, di entità proporzionata.

Qualunque eccezione a questa politica deve essere preventivamente approvata dal superiore del dipendente tramite notifica scritta al Responsabile operativo di reparto.

Conseguenze legali

La pena per i comportamenti non ammessi elencati alla sezione «Comportamenti non ammessi» è determinata dalla legge in vigore. Occorre ricordare che un dipendente che corrompe un pubblico ufficiale straniero non commette reato solo ai sensi della legge del Paese di tale pubblico ufficiale, ma anche di quella del proprio Paese di provenienza. Anche il datore di lavoro di un dipendente coinvolto in corruzione attiva sarà ritenuto responsabile.

La mancata osservanza di questa direttiva aziendale darà adito a sanzioni disciplinari da parte del datore di lavoro.

Implementazione, responsabilità

I Responsabili operativi sono tenuti ad assicurare che tutti i dipendenti, nonché i loro partner, siano al corrente del contenuto di questa direttiva e si comportino di conseguenza.

I responsabili sono tenuti a rispettare i principi descritti in questa direttiva e a incoraggiare un comportamento adeguato da parte dei dipendenti per mezzo di istruzioni chiare.

I dipendenti devono tenere un comportamento appropriato in linea con questa direttiva. In caso di dubbio occorre consultare il proprio superiore.



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

*Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry*



Questa direttiva non può prevedere né definire tutte le situazioni che si possono presentare ai responsabili e ai dipendenti.

In caso di dubbio occorre contattare tempestivamente il Responsabile operativo di reparto.

3. Assunzione e pari opportunità

Scopo. Questa politica stabilisce e comunica i principi che regolano le pari opportunità di assunzione della società SCANFERLA BRUNO Srl

Politica

Nelle sue politiche di assunzione e promozione, la Scanferla Srl si impegna a fornire pari opportunità a tutti i candidati qualificati.

L'azienda si impegna per creare una forza lavoro che rispecchi la struttura della popolazione della comunità nella quale lavora.

In tutte le sue operazioni e pratiche di assunzione, essa osserverà la legge in vigore relativa alle pari opportunità di assunzione, al fine di garantire l'assenza di discriminazioni illegali ai danni di dipendenti o candidati.

In questo modo si intende fornire ai dipendenti un ambiente di lavoro privo di discriminazioni, molestie, intimidazioni o coercizioni collegate in maniera diretta o indiretta a razza, colore, religione, handicap, genere, orientamento sessuale, età o origine.

La dirigenza, i responsabili e altri dipendenti sosterranno attivamente questa politica aziendale. Tutte le azioni e le decisioni mireranno a perseguire questa politica aziendale.

Procedura

Qualora un dipendente ritenga di essere soggetto o essere stato soggetto a discriminazione, questi deve presentare la questione al proprio diretto supervisore, al caporeparto, al Responsabile operativo di Reparto, come egli meglio ritiene appropriato. Qualora un dipendente sia testimone di un caso di discriminazione, questi deve denunciare tale comportamento a una delle persone summenzionate, indipendentemente dalla posizione della persona resasi colpevole di tale comportamento (per es. direzione, supervisore, collega ecc.). Se un responsabile o un supervisore riceve una denuncia di discriminazione, questi dovrà riferire immediatamente tale denuncia alla direzione.

Questa politica non richiede in alcun modo che il dipendente che denuncia il caso di discriminazione presenti la questione alla persona interessata dalla denuncia.

Tutte le denunce di discriminazione saranno tempestivamente verificate. La privacy degli interessati sarà protetta, fatta eccezione per le misure necessarie a condurre indagini appropriate. Se l'indagine conferma la denuncia, verranno intraprese immediate azioni correttive per arrestare la discriminazione ed evitarne la ricomparsa.

Un dipendente che ritenga di essere stato soggetto a discriminazione o di aver testimoniato un caso di discriminazione e che denunci la questione in conformità a questa politica non sarà soggetto a rappresaglie o a trattamento sfavorevole.



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry



3.1 Discriminazione

Scopo. Questa politica stabilisce e comunica i principi della società SCANFERLA BRUNO Srl contro la discriminazione.

Politica

La Scanferla Srl ritiene che tutti i dipendenti debbano essere trattati con dignità e rispetto.

La creazione di un ambiente di lavoro privo di discriminazioni fa parte della politica dell'azienda, essa vieta qualunque forma di discriminazione ai danni dei propri dipendenti da parte di responsabili e altri dipendenti.

Tutti i dipendenti e responsabili devono collaborare per raggiungere questo obiettivo. La discriminazione è considerata un serio atto di cattiva condotta e i dipendenti che se ne rendano colpevoli saranno soggetti ad azioni disciplinari, compreso l'allontanamento immediato. Ai sensi di questa politica, il termine «discriminazione» comprende discriminazione di tipo sessuale, razziale, etnico e altre forme di discriminazione, comprese quelle basate su handicap.

Tra le forme di discriminazione, a seconda dei fatti e delle circostanze, sono comprese ad esempio:

• Discriminazione verbale o scritta

Per esempio, commenti sgradevoli o offensivi relativi a razza, colore, genere, orientamento sessuale, religione, stirpe, origine etnica, handicap mentali o fisici, età, aspetto o altra categorizzazione protetta dalla legge; minacce di danni fisici; distribuzione, anche tramite e-mail o altri mezzi elettronici, o esposizione in aree di lavoro aziendali, di materiale scritto o grafico con tali effetti.

• Discriminazione fisica

Per esempio, percosse, spintoni o altri tipi di contatto fisico aggressivo, oppure minaccia di tali azioni, o gesti non appropriati.

• Molestie sessuali

Per esempio, comportamenti sessuali sgradevoli, verbali e fisici, fra cui avance, richieste di favori sessuali o altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, con o senza lo scopo di incoraggiare una relazione intima.

• Discriminazione razziale

Per esempio, commenti sgradevoli o offensivi relativi a razza, colore, stirpe od origine etnica; distribuzione anche tramite e-mail o altri mezzi elettronici, o esposizione in aree di lavoro aziendali, di materiale scritto o grafico con tali effetti.

Non si considera discriminazione l'applicazione di standard di produttività e di comportamenti sul lavoro in modo corretto e regolare da parte di supervisori e responsabili.

I dipendenti che violino questa politica contro la discriminazione saranno soggetti ad azioni disciplinari a discrezione dell'azienda, compresa la sospensione e la conclusione del rapporto di lavoro. Supervisori e responsabili che non denuncino violazioni delle quali sono a conoscenza saranno allo stesso modo soggetti ad azioni disciplinari, compresa la sospensione e la conclusione del rapporto di lavoro.

Procedura

Qualora un dipendente ritenga di essere oggetto di discriminazione, questi deve prendere in considerazione l'opzione di comunicare la propria obiezione alla persona ritenuta colpevole di tale comportamento. Spesso questo è sufficiente a risolvere il problema. Qualora un dipendente non desideri affrontare la parte ritenuta colpevole (o se il comportamento sgradito della parte ritenuta colpevole non si arresta), il dipendente deve denunciare tale comportamento offensivo al proprio supervisore diretto. Se il dipendente preferisce discutere la



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry



questione con una persona diversa dal proprio supervisore diretto, o se il supervisore diretto non intraprende le azioni che il dipendente ritiene necessarie per risolvere il problema, questi deve contattare il Responsabile operativo di reparto.

Tutte le denunce saranno verificate tempestivamente e con discrezione. I dipendenti non subiranno alcuna conseguenza in seguito a denunce di episodi di discriminazione, comprese molestie sessuali.

4. Legge antitrust

Scopo. Questa politica definisce i principi in base ai quali la SCANFERLA BRUNO Srl assicura il rispetto della legge antitrust.

Politica

L'azienda rispetta tutte le leggi antitrust in vigore. Crediamo in un sistema di libera concorrenza. Riteniamo che il rispetto di tutte le leggi in vigore sia nell'interesse dei nostri clienti.

Solo in tal modo guadagneremo la loro fiducia.

Le leggi antitrust variano da Paese a Paese. I nostri standard minimi sono i seguenti:

- Praticiamo una politica di concorrenza aperta e indipendente su ogni mercato. Non sottoscriviamo accordi (formali o meno) con i concorrenti al fine di fissare i prezzi o di assegnare prodotti, mercati, territori o clienti in modo illegale.
- Non condividiamo con i concorrenti alcuna informazione su prezzi, margini di guadagno, costi, offerte, quote di mercato, pratiche di distribuzione e termini e condizioni di vendita.
- Comprendiamo e rispettiamo tutte le leggi in vigore relative ai prezzi su tutta la catena di fornitura.
- Non favoriamo in modo sleale determinati clienti rispetto ad altri.
- Non partecipiamo a incontri di cosiddette associazioni di categoria, se non in caso di associazioni di categoria legittime e professionali con fini commerciali, tecnici o professionali.

5. Denunce di non conformità

Scopo. Questa politica è una parte fondamentale del Codice di Condotta della società SCANFERLA BRUNO Srl e ha lo scopo di facilitare il rispetto del Codice stesso.

Politica

Gli standard sanciti in questo Codice rappresentano però il nucleo dei principi della SCANFERLA BRUNO. Ogni dipendente è responsabile del rispetto di tali principi.

Tutti i dipendenti sono tenuti a denunciare eventuali violazioni della legge o del presente Codice o richieste di azioni che possano costituire una violazione. Tali casi possono essere denunciati al proprio supervisore, al responsabile del proprio supervisore, al Responsabile operativo di reparto.

La riservatezza sarà assicurata nella massima misura possibile, ma come in tutte le indagini non può essere garantita al 100%.



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

*Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry*



Non saranno tollerate rappresaglie o vittimizzazione di dipendenti che denuncino un episodio in buona fede; queste saranno soggette a loro volta ad azioni disciplinari. Lo stesso si applica ad abusi nei presenti processi di denuncia.

Per domande su situazioni specifiche, rivolgersi a uno dei referenti summenzionati. È importante risolvere eventuali problemi tempestivamente, prima che questi causino danni di seria entità alla società.

6. Norme Ambientali

Protezione dell'ambiente

In linea con il principio di prevenzione, la ditta Scanferla si impegna a ridurre al minimo i rischi per le persone e l'ambiente, a proteggere le risorse naturali che sono alla base della produzione e a contenere gli sprechi in azienda (acqua, luce, riscaldamento/raffrescamento degli ambienti). F

Facendo progredire un sistema di gestione ambientale (SGA) conforme alla norma ISO 14001 e adottiamo tutte le misure necessarie al fine di raggiungerne gli obiettivi in modo appropriato.

Azione per il clima

La ditta Scanferla si impegna in un'azione persistente e attiva per il clima, ad esempio aumentando l'efficienza energetica o procurando energia da fonti rinnovabili.

Consumo e qualità dell'acqua

La ditta Scanferla si impegna costantemente ad utilizzare l'acqua con la dovuta attenzione, riducendone al minimo il prelievo ma continuando a garantire l'accesso all'acqua potabile e ai servizi igienico-sanitari a tutto il personale.

Qualità dell'aria e del suolo

La ditta Scanferla si impegna a rispettare le disposizioni di legge e i requisiti delle autorità locali.

Materiali e smaltimento dei rifiuti

La ditta Scanferla si impegna a ridurre al minimo l'impatto che le sue attività possono avere sull'ambiente, utilizzando le risorse in modo parsimonioso, prestando attenzione, quando possibile, al riciclo e al riutilizzo dei materiali e dei rifiuti. Ci impegniamo a rispettare sempre le disposizioni di legge in conformità alla norma ISO 14001 ed i requisiti delle autorità.



SCANFERLA BRUNO s.r.l.

*Tecnologie e produzioni per l'industria
Technologies and Production for the Industry*



Con la presente confermo di avere ricevuto e compreso il CODICE DI CONDOTTA

Cognome _____

Nome _____

Ditta _____

Funzione _____

Luogo/Data _____

Firma _____