

CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE



REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE	RESP.
Rev.00	10/05/2015	Prima emissione	DG
Rev.01	07/09/2017	Aggiornamento riferimenti lavoro minorile	RSGQ
Rev.02	19/07/2018	Adeguamento alla norma IATF 16949:2016	RSGQ
Rev.03	26/03/2020	Aggiornamento Salute e Sicurezza COVID-19	RSGQ

Premessa

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: sono divenute sempre più sensibili al comportamento etico delle imprese ed hanno imparato a riconoscere, dietro il prodotto e servizio, il processo produttivo che lo ha generato.

A questo proposito, la TEO.REMA SRL Si è attivata sempre di più negli ultimi tempi per intraprendere uno “stile gestionale” socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholder¹ e al controllo della filiera.

La globalizzazione dei processi produttivi, dei flussi minatori, dei mercati oltre i confini ed all’interno del nostro paese necessita, da parte delle imprese, maggior impegno e maggior controllo diretto.

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

TEO.REMA SRL è solita assumersi la responsabilità degli effetti che la propria azione imprenditoriale produce nella comunità locale e nella società globalmente intesa: adotta quindi con tempestività i comportamenti e gli strumenti di controllo adeguati, attivandosi per lo sviluppo e l’innovazione con i propri partner nella produzione di articoli tecnici in gomma.

Il modello SA 8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile,
- il lavoro coatto,
- la discriminazione,
- le condizioni per la salute e la sicurezza,
- le pratiche disciplinari,
- la libertà di associazione,
- lo stipendio e l’orario di lavoro.

TEO.REMA SRL ha preso spunto da tale standard, non solo per testimoniare in prima persona il dovere di rispettare i diritti umani e dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner e fornitori.

<p>Lavoro infantile e minorile</p> <ul style="list-style-type: none"> • non impiegare persone di età inferiore ai 18 anni • garantire formazione qualificata 	<p>Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell’erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 18 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell’obbligo e/o svolgere un’esistenza per loro idonea. Garantire ai lavoratori effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.</p>
<p>Lavoro coatto</p> <ul style="list-style-type: none"> • non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa 	<p>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 cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto.</p> <p><i>In particolare vuol dire non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, garantire, nel rispetto della legge, l’utilizzo dei</i></p>

	<i>permessi da parte dei lavoratori.</i>
<p>Salute e sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano 	<p>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.</p> <p><i>Nello specifico, attenersi ai contenuti del TU81/2008 e successive integrazioni a seguito del COVID-19, significa essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della prima assistenza, effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile ed efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri, ecc.), procedere ad interventi correttivi in seguito a segnalazioni.</i></p>
<p>Libertà di associazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale 	<p>Garantire ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni.</p> <p><i>In pratica 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 sindacali.</i></p>
<p>Discriminazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità • trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni 	<p>Selezionare i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. È necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale.</p> <p><i>Evitare i due tipi di discriminazione più frequenti da parte della direzione: non offrire alle donne ruoli di direzione, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente dal livello di studio e competenza linguistica. Ma molto più importante è attivarsi contro la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare con apposita formazione, interventi, ecc.</i></p>
<p>Pratiche disciplinari</p> <ul style="list-style-type: none"> • manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti 	<p>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.</p> <p><i>Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing" e "sexual harrasment", 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.</i></p>
Retribuzione	Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte

CODICE ETICO E DI CONDOTTA AZIENDALE



<ul style="list-style-type: none"> • assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa 	<p>le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.</p>
<p>Orario di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"> • non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore • non chiedere straordinari abitualmente 	<p>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 deve superare le 12 ore settimanali. Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.</p> <p><i>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.</i></p>
<p>Sistema di gestione</p>	<p>I fornitori devono impegnarsi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conoscere e rispettare il codice etico di TEO.REMA srl

Segnalazioni di dipendenti (whistle-blowing)

TEO.REMA SRL invita i dipendenti ed i soci a segnalare alla Direzione ogni sospetto di frodi, condotte illecite o irregolari e/o di qualsiasi tipo di serio pericolo o rischio che possa coinvolgere o comunque danneggiare dipendenti, consulenti, clienti, fornitori, stakeholder, il pubblico o la stessa reputazione dell'impresa, e di cui siano venuti a conoscenza durante l'attività lavorativa e di direzione, secondo la definizione dell'attività di whistle-blowing tratta dalla norma IATF 16949:2016 (esemplificativamente, ma non esaustivamente, pericoli sul luogo di lavoro, danni ambientali, illecite operazioni finanziarie, minacce alla salute, sospetti di corruzione o concussione). TEO.REMA SRL in particolare precisa che: ad ogni segnalazione circostanziata effettuata all'interno dell'azienda, anche se non anonima, verrà attribuita adeguata considerazione, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge in tema di opponibilità di anonimato e riservatezza; ad una segnalazione circostanziata e in buona fede non conseguiranno effetti negativi a carico del segnalante connessi alla relativa presentazione; il presentatore in buona fede di una segnalazione circostanziata e ragionevole sarà tutelato da ritorsioni o altro da parte dei soggetti coinvolti nei fatti oggetto della segnalazione stessa.

Relazione con i fornitori

1. TEO.REMA SRL considera quale proprio fornitore chiunque commercializzi e/o fabbrichi e/o preli altri servizi relativi ai prodotti e/o parti di essi, destinati a TEO.REMA SRL;
2. TEO.REMA SRL si approvvigiona sulla base della qualità dei beni e servizi offerti, del loro costo, della affidabilità tecnica e economica del fornitore, e della puntualità nelle consegne, riconoscendo su tali basi conformità di trattamento a fornitori presenti e futuri, In particolare, la selezione dei fornitori e l'iter di qualifica specifico di quelli le cui prestazioni afferiscono alla qualità dei processi di lavorazione e del manufatto realizzato da TEO.REMA SRL;
3. TEO.REMA SRL si impegna a preservare la salute e la sicurezza dei fornitori e dei loro dipendenti e collaboratori che dovessero occasionalmente operare negli stabilimenti di TEO.REMA SRL secondo la normativa vigente, invitando al rispetto da parte dei fornitori dei diritti dei lavoratori e della tutela del lavoro minorile in ogni circostanza;
4. TEO.REMA SRL adotta apposite procedure per la valutazione in modo trasparente e imparziale dell'affidabilità e della competenza di ciascun fornitore, della convenienza della sua offerta e delle garanzie di assistenza e tempestività delle prestazioni;
5. TEO.REMA SRL impronta a correttezza e lealtà i rapporti con i fornitori.