Il presente codice etico è approvato dalla Direzione ed è portato all'attenzione degli stake holders aziendali con invio / trasmissione su richiesta

Sommario

1 PRINCIPI GENERALI 2

2 PRINCIPIO DI LEGALITÀ 2

2.1 obiettivi e valori 2
2.2 imparzialità 2
2.3 riservatezza 2
2.4 equità dell'autorità 3
2.5 comportamenti in materia contrattuale 3
2.6 Concorrenza 3
2.6.1 atti di cortesia commerciale 3
2.7 Fornitori 3
2.8 comportamenti in materia politica 4
2.9 comportamenti con gli organi istituzionali 4
2.10 comportamenti in materia ambientale 4
2.11 comportamenti in materia di sicurezza 4

3 PRINCIPI ETICI 4

3.1 Tutela e valorizzazione delle risorse umane 4
3.2 Lavoro infantile e minorile 5
3.3 Lavoro obbligato e lavoro forzato 5
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

4 SISTEMA DI GESTIONE 6

4.1 Risoluzione non conformità/reclami 6
4.2 meccanismi di attuazione ed azioni risolutive 6

5 ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ 6

1 PRINCIPI GENERALI

La MECPLAST, per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi etici aziendali ha stabilito il presente codice etico in modo da trasporre i suddetti principi nelle proprie scelte di politica dell'Organizzazione.
Il modello SA8000 preso a riferimento, elenca i requisiti per un comportamento socialmente responsabile delle Organizzazioni verso le parti interessate, con particolare riferimento ai lavoratori, disciplinando in particolare:

- ✓ il lavoro minorile e infantile,
- ✓ il lavoro forzato o obbligato,
- ✓ le condizioni per la salute e la sicurezza,
- ✓ la libertà d'associazione e il diritto alla contrattazione collettiva,
- ✓ la discriminazione,
- ✓ le pratiche disciplinari,
- ✓ l'orario di lavoro,
- ✓ la retribuzione.

L'Organizzazione si impegna ad aderire ed a conformarsi:

- ✓ alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- ✓ alla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino e alla Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- ✓ a tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia di sicurezza sul posto di lavoro e tutela della privacy,
- ✓ riservatezza e trattamento dei dati personali;
- ✓ alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico.

L'Organizzazione ritiene 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 fornitori e partner.
Il fine dell'implementazione di questo tipo di sistema gestionale è quello di avviare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, cercando di influenzarne il comportamento e accrescendo la loro attenzione agli aspetti etico sociali.

Per poter raggiungere gli impegni sopraesposti l'Organizzazione si impegna a garantire:

- ✓ il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema,
- ✓ obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- ✓ l'implementazione, la conservazione di documenti e registrazioni e l'efficace comunicazione a tutto il personale
- ✓ una costante ed adeguata informazione alle parti interessate

2 PRINCIPIO DI LEGALITÀ

La società rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

2.1 obiettivi e valori

Obiettivo principale della società è la tutela dei lavoratori e la creazione di valore per le parti interessate (es. utili, mantenimento posti di lavoro, ecc.) a tale scopo sono orientate le strategie dell'organizzazione. Le parti interessate per orientarsi nelle decisioni di strategia dell'Organizzazione, necessitano di tutta l'informazione rilevante disponibile; l'Organizzazione crea le condizioni affinché la partecipazione delle parti interessate alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione.

2.2 imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, l'Organizzazione evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

2.3 riservatezza

L'Organizzazione assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.
Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del Reg. UE 2016/679, L'Organizzazione adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

2.4 equità dell'autorità

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, l'Organizzazione si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza, evitandone ogni abuso.
In particolare, l'Organizzazione garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore o parte interessata, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori e delle parti interessate.

2.5 comportamenti in materia contrattuale

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti. L'Organizzazione si impegna a non abusare della propria posizione contrattuale.
L'Organizzazione nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.
Nella formulazione di eventuali contratti, l'Organizzazione ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

2.6 Concorrenza

La società si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e *antitrust*.
L'Organizzazione si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

2.6.1 <u>atti di cortesia commerciale</u>

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.
I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento.
In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra, dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

2.7 Fornitori

L'Organizzazione garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.
In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.
Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione. Attraverso il codice etico, L'Organizzazione stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme. I fornitori dovranno ispirare la propria gestione, al rispetto dello Standard SA8000 poiché sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con l'Organizzazione.
L'Organizzazione 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, inoltre come fattore determinante al proseguimento del rapporto

Ove previsto da accordi contrattuali l'Organizzazione avrà come obiettivo quello di ottenere l'impegno a:

- fornire a tutte le parti interessate le informazioni che possano attestare il rispetto dei requisiti del presente codice etico;
- 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;
- richiedere la disponibilità espresse ai punti precedenti ai propri fornitori.

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

✓ attivare controlli di seconda parte sui fornitori più critici, dove non fossero già disponibili risultati di audit di terza parte,

L'Organizzazione si impegna a sollecitare 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.

2.8 comportamenti in materia politica

L'Organizzazione si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.
Salvo quanto sopra, l'Organizzazione può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.
Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

2.9 comportamenti con gli organi istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o Internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della azienda..
In particolare, ogni rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito, esclusivamente, tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dall'Organizzazione.
La condotta dei referenti di cui sopra, deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.
Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri.
La società considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.
Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A..
Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

2.10 comportamenti in materia ambientale

L'ambiente è un bene primario che l'Organizzazione si impegna a salvaguardare. A tal fine, la società rispetta la normativa vigente ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso ed in conformità al modello organizzativo ISO 14001, anche se attualmente non implementato in Organizzazione.

2.11 comportamenti in materia di sicurezza

L'Organizzazione si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso ed in conformità al modello organizzativo UNI 45001 anche se attualmente non implementato in Organizzazione.
La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.
La società opera per preservare con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

3 PRINCIPI ETICI

3.1 Tutela e valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.
L'Organizzazione tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.
I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

3.2 Lavoro infantile e minorile

L'Organizzazione si impegna a non impiegare persone di età inferiore ai 15 anni,
L'Organizzazione si impegna a non impiegare giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche.
L'Organizzazione si impegna a non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età.
L'Organizzazione si impegna a garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.
L'Organizzazione si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 138 - ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. inclusi i suoi decreti attuativi e successive modifiche, la L. 25/55, la L. 977/67, la L. 451/94, la convenzione delle nazioni unite sui diritti del bambino.

3.3 Lavoro obbligato e lavoro forzato

L'Organizzazione condanna, non ricorre nè da sostegno alla tratta di esseri umani.
L'Organizzazione si impegna a non impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro.
L'Organizzazione si impegna a non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'Organizzazione), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di rescindere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto. In particolare l'Organizzazione si impegna a non utilizzare lavoro nero ed a garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.
Adeguare la gestione alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, D. Lgs. 152/97.

3.4 Libertà di associazione

L'Organizzazione si impegna a non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale, garantendo al personale le condizioni idonee a praticare tale diritto nell'ambiente di lavoro.
L'Organizzazione si impegna a consentire ai lavoratori di poter contrattare liberamente e secondo la legge, senza timori.
L'Organizzazione si impegna a garantire la libertà di associarsi ai sindacati, la stessa 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.
Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 87 - ILO 135 - ILO 98

3.5 Discriminazione

L'Organizzazione si impegna a 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.

L'Organizzazione si impegna a non attuare o sostenere discriminazione in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica. L'organizzazione non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.
L'Organizzazione si impegna a 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.
L'Organizzazione si impegna a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.
L'Organizzazione si impegna a adeguare la gestione aziendale e alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 111 - ILO 100 - ILO159 - ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne e contro le origini razziali, nonché la L.300/70, la L. 903/77, la L. 125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90.

3.6 Pratiche disciplinari

L'Organizzazione si impegna a non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente.
L'Organizzazione si impegna a 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 ed 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, l'Organizzazione si impegna a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.
L'Organizzazione si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 29.

3.7 Orario di lavoro

L'Organizzazione si impegna a non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 8 ore di straordinario, concordato con il lavoratore.
L'Organizzazione si impegna a 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.
L'Organizzazione si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 98.

3.8 Retribuzione

L'Organizzazione si impegna a non retribuire i lavoratori con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione come minimi, assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa.
L'Organizzazione si impegna a 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.
L'Organizzazione si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzioni ILO 100 - ILO 131, nonché la L. 300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L. 230/62.

4 SISTEMA DI GESTIONE

L'Organizzazione provvede ad impegnarsi e ad impegnare i fornitori a:

- 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,
- se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

4.1 Risoluzione non conformità/reclami

Tutti i fornitori dell'Organizzazione sono incoraggiati nella gestione delle non conformità e dei reclami in ottica ISO 9001, tramite un processo di identificazione, registrazione, analisi delle cause e risoluzione.
Laddove una non conformità o un reclamo emersi su di un fornitore dell'Organizzazione, possano avere un impatto significativo su quest'ultima, allora il fornitore sarà necessariamente obbligato a risolverla e a comunicarne gli esiti all'Organizzazione.

4.2 meccanismi di attuazione ed azioni risolutive

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno dovrà rivolgersi ai Rappresentanti dei lavoratori.
L'Organizzazione garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice Etico, ed a seguito della segnalazione le stesse faranno tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure risolutive.
La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra L'Organizzazione ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo e fornitori e sarà perseguita dall'Organizzazione con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

Il mancato rispetto dei principi elencati all'interno del presente codice etico, può essere motivo di risoluzione contrattuale. L'Organizzazione, a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.

5 ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ

I principi del presente documento devono essere compresi e osservati da tutto il personale e dai collaboratori della Organizzazione; a tal fine la Organizzazione si impegna ad effettuare la necessaria formazione e informazione sui contenuti del presente codice etico aziendale.

L’impegno di tutti è fondamentale per raggiungere un comportamento etico di massimo livello. Ogni dipendente che si trovasse nella condizione di voler segnalare un comportamento contrario ai principi enunciati potrà farlo comunicando alla Direzione.