

	<b>CODICE ETICO</b> <i>(redatto secondo la norma internazionale SA8000: 2014)</i>	<b>MGR - CE</b>	
		Ed.01	02/01/2020
		Rev.01	03/01/2022

## 0. PREMESSA

La **GAS 2000 SRL** 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.

La **GAS 2000 SRL** 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.

## 1. PRINCIPI DELLA SA8000

La **GAS 2000 SRL** ha operato per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i suddetti principi; li ha trasposti nelle proprie scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con l'implementazione di strumenti specifici; la redazione di questo CODICE ETICO, di un Bilancio Sociale e l'adozione di un sistema di gestione sociale conforme alla Norma SA8000.

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle Organizzazioni verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- ✓ il lavoro minorile e infantile;
- ✓ il lavoro forzato o obbligato;
- ✓ le condizioni per la salute e la sicurezza;
- ✓ la libertà d'associazione;
- ✓ la discriminazione;
- ✓ le pratiche disciplinari;
- ✓ la retribuzione e l'orario di lavoro;
- ✓ sistema di gestione.

La **GAS 2000 SRL** 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 SA8000 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.

La **GAS 2000 SRL** opera nel rispetto dei principi sui quali si basa il modello della norma SA 8000:2014.

### 1.1 Lavoro infantile e minorile

- ✓ non impiegare persone di età inferiore ai 15 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 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. Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 138 – ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D.Lgs 345/99 integrato dal D.Lgs 262/00, la L.25/55, la L.977/67, la L.451/94.

	<b>CODICE ETICO</b> <i>(redatto secondo la norma internazionale SA8000: 2014)</i>	<b>MGR - CE</b>	
		Ed.01	02/01/2020
		Rev.01	03/01/2022

## 1.2 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.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 29 - ILO 105, nonché la L.300/70 (aggiornato alla L.92/12), la L.108/90, L.297/82, D.Lgs 152/97.

## 1.3 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.

Alla base di questo principio c'è il rispetto del D. Lgs 81/08 e s.m.i.

Attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito. In particolare bisogna effettuare una approfondita analisi dei rischi, procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni, fornire adeguata formazione, assicurando che sia esauriente, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri..), prestare attenzione all'impiego dei DPI e alla presenza sul luogo di lavoro della prima assistenza.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 155, nonché il D.Lgs 81/08 e successive modifiche, la L.638/83, D.Lgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383.

## 1.4 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.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 87 - ILO 135 - ILO 98, nonché la L.300/70 (aggiornato alla L.92/12), Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CEE 9/12/89.

## 1.5 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 discriminazione 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.

	<b>CODICE ETICO</b> <i>(redatto secondo la norma internazionale SA8000: 2014)</i>	<b>MGR - CE</b>	
		Ed.01	02/01/2020
		Rev.01	03/01/2022

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 111 - ILO 100 - ILO 159 - ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70 (aggiornato alla L.92/12), la L.903/77, la L.125/91, la L.189/02; la L.53/00, la L.53/00, D.Lgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90.

### 1.6 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.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 29, nonché della L.758/94.

### 1.7 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. Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 98, nonché la L.300/70 (aggiornato alla L.92/12) - la L.196/97 - la L.264/58, la L.409/98.

### 1.8 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.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzioni ILO 100 - ILO 131, nonché la L.300/70 (aggiornato alla L.92/12), la L.297/82, la L.863/84, la L.230/62.

### 1.9 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 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.

	<b>CODICE ETICO</b> <i>(redatto secondo la norma internazionale SA8000: 2014)</i>	<b>MGR - CE</b>	
		Ed.01	02/01/2020
		Rev.01	03/01/2022

## 2. FORNITORI

Attraverso il codice etico, la **GAS 2000 SRL** stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme ed i fornitori dovranno ispirare la propria gestione, in quanto per la **GAS 2000 SRL** il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

- ✓ La **GAS 2000 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 non affidabili, 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 SA8000;
- 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 espressa ai punti precedenti ai propri fornitori.

In merito al piano d'intervento sui fornitori la **GAS 2000 SRL** si impegna a:

attivare controlli di seconda parte sui fornitori meno affidabili, dove non fossero già disponibili risultati di audit di terza parte, stimolare i fornitori di servizi in nome di **GAS 2000 SRL** ad adottare a loro volta lo Standard SA8000.

La **GAS 2000 SRL** 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.



## 3. MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno dovrà rivolgersi al proprio Responsabile al Rappresentante dei lavoratori.

La **GAS 2000 SRL** 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 la **GAS 2000 SRL** ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, fornitori e sarà perseguita dall'azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati. La **GAS 2000 SRL** 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.

Catanzaro (CZ) il **02/01/2020**

Approvato da SPT (Social Performance Team)		
Nome e Cognome	Funzione	Firma
Luigia Posella	Dir. Gen /RSPP/RGR	
Rosario Posella	RGSL-RGQ-RGA-RGSL	
Andrea Prudente	RLSA-RLS	