

DOCUMENTO ETICO

PREMESSA

Il Codice Etico è la carta fondamentale dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico – sociale di ogni componente dell'organizzazione aziendale dell'Azienda Vitivinicola Francesco Candido S.r.l.

Esso costituisce un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o eventualmente illeciti da parte di coloro che operano in nome e per conto dell'azienda perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità di ciascun operatore aziendale verso coloro che sono coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda e cioè clienti, fornitori, soci, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda -tutti gli stakeholder.

I suoi destinatari sono chiamati al rigoroso ed integrale rispetto dei valori e principi in esso contenuti e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine dell'azienda, nonché l'integrità del suo patrimonio economico, sociale ed umano.

Il Codice Etico non sostituisce tuttavia e non prevale sulle leggi vigenti e sul CCNL di riferimento in essere, che conservano la loro espressa e fondamentale efficacia e valenza.

Mission

La Paolo Leo srl, azienda a conduzione familiare e da anni presente sul mercato Pugliese ed internazionale, da sempre opera nel rispetto dell'ambiente e del proprio territorio ricco di tradizioni e storia.

"Il nostro rapporto primario è quello con la terra e con i nostri clienti, abbiamo dimostrato che in Puglia c'era la possibilità di produrre vini di qualità, riconosciuti a livello internazionale, che potessero mostrare eleganza e finezza mantenendo sempre il carattere originario." (Paolo Leo).

L'impegno intrapreso dalla famiglia ed il tempo dedicato alla propria azienda hanno reso possibile l'acquisizione della storica azienda del territorio di San Donaci, l'Azienda Vitivinicola Francesco Candido.

"La nostra missione è unire l'eccellenza vitivinicola del territorio, fondendo l'innovazione e la passione della nostra realtà con l'eredità storica e il prestigio della cantina acquisita, impegnandoci alla rivalutazione del Marchio Candido e alla rivisitazione dei prodotti storici dell'azienda, attraverso una nuova interpretazione dal punto di vista enologico, pur mantenendo l'identità del prodotto.

Ci impegniamo a preservare e valorizzare le vigne storiche, i vitigni autoctoni e la cultura locale, portando l'autenticità di questi terroir d'eccellenza nel calice dei nostri consumatori. Vogliamo costruire un futuro sostenibile, dove la tradizione non è solo conservata, ma celebrata attraverso una viticoltura di precisione e un approccio sapiente, creando vini che raccontano la storia e la bellezza della nostra terra."

Vision

La Paolo Leo srl intende rafforzare il legame indissolubile tra terra e calice, diventando il punto di riferimento per una viticoltura salentina che sappia unire il rispetto del tempo e delle radici dell'azienda Vitivinicola Francesco Candido, fondata nel 1929, con una gestione dinamica, sostenibile e orientata al futuro.

L'Azienda Vitivinicola Francesco Candido S.r.l. considera elemento fondamentale l'attenzione ed il rispetto delle buone pratiche etiche e di responsabilità sociale, in particolare sono realizzate misure volte a:

- ✓ assicurare il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- ✓ consentire ai lavoratori la possibilità di fare segnalazioni o di esprimere suggerimenti attraverso la compilazione di un modulo anonimo;

- ✓ mettere a disposizione dei lavoratori un apposito questionario volto a monitorare il clima aziendale e la soddisfazione del personale;
- ✓ evitare discriminazioni nelle assunzioni sui luoghi di lavoro;
- ✓ stipulare regolari contratti di lavoro;
- ✓ rispettare le esigenze dei lavoratori connesse a pratiche culturali o religiose (abbigliamento – fermo restando le misure di sicurezza igienico sanitarie e di sicurezza sul lavoro - o alimentazione), con possibilità, tenendo conto delle esigenze aziendali, di osservare le diverse festività religiose;
- ✓ garantire le pari opportunità e il lavoro dei giovani, assicurando una distribuzione delle mansioni operative e di direzione del personale tra dipendenti di genere diverso ed età diversa;
- ✓ stipulare assicurazioni contro gli infortuni;
- ✓ pianificare attività di formazione del personale;
- ✓ adottare strumenti di welfare aziendale per il personale (spese mediche attraverso adesione a fondi integrativi e convenzioni con scontistica e precedenza nelle prenotazioni con istituti di cura privati, congedi parentali, prestiti);
- ✓ adottare iniziative volte a favorire buone relazioni con la comunità locale.
- ✓ Il presente documento definisce gli impegni e gli obblighi in conformità agli Standard "Equalitas"

DESTINATARI

Tutti i destinatari del presente Codice Etico sono tenuti a osservarne, in qualsiasi situazione e contesto, i contenuti e i principi ispiratori nell'ambito delle loro specifiche funzioni, attribuzioni ed attività.

La Direzione aziendale deve ad esso conformarsi, nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo il valore economico dell'impresa ed il benessere dei propri dipendenti, clienti e fornitori; i responsabili di settore debbono farsi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo; i dipendenti dell'azienda devono impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel territorio nazionale e, in presenza di dubbi e perplessità sulle modalità con cui procedere, richiedere le necessarie direttive ed informative operative.

Ciascun destinatario del presente Codice Etico è espressamente tenuto a conoscere il contenuto, ad impegnarsi a compiere ogni ragionevole sforzo per raggiungere gli obiettivi stabiliti nel presente Codice Etico e quelli definiti dall'Azienda, e ogni destinatario deve contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalare eventuali carenze e violazioni.

Al Codice Etico verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura interna aziendale, e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il sito internet aziendale.

In particolare, la Azienda Vitivinicola Francesco Candido S.r.l.:

- si impegna ad applicare lo standard Equalitas in tutte le sue parti e a garantirne la conformità.
- si impegna ad effettuare delle verifiche interne previste nell'ambito del sistema di autocontrollo, a prevedere delle verifiche da parte di enti di certificazione privati ed a fornire ai richiedenti tutti i dati e la documentazione necessari ad accertare il rispetto di quanto dichiarato con la stipula del presente documento;
- si assume la piena responsabilità rispetto alla veridicità delle informazioni fornite e alle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci. Saranno presi provvedimenti nei confronti dei membri che non agiscono in conformità a quanto sottoscritto;
- si impegna a conservare tutta la documentazione per almeno 10 anni, salvo quanto definito per singoli documenti nella documentazione aziendale.

L'azienda inoltre dichiara:

- di non avere in corso procedimenti giudiziari relativi a contestazioni rispetto a norme cogenti e a violazioni di leggi applicabili in relazione alla certificazione e al suo campo di applicazione;
- di impegnarsi a comunicare eventuali sanzioni comminate dall'autorità pubblica in relazione ai temi di cui al presente standard (es. sicurezza sui luoghi di lavoro, etica, aspetti finanziari etc.);

- di assicurare la piena conformità a tutte le norme in materia di gestione ambientale, sicurezza sui luoghi di lavoro, regolarità dei contratti di lavoro;
- di essere a conoscenza e applicare i requisiti di legge per la gestione dell'energia e dei carburanti oltre che per la gestione delle risorse idriche e dei rifiuti;
- di conservare le valutazioni relative agli indicatori sulla biodiversità e le renda disponibili;
- di applicare i piani di miglioramento definiti dall'azienda;
- di partecipare a seminari/corsi di formazione promossi dall'azienda stessa;
- di prendere tutti i provvedimenti necessari per consentire la corretta conduzione delle attività di valutazione previste nel presente regolamento;
- di permettere al personale incaricato dall'OdC e alle pubbliche amministrazioni e al personale interessato l'accesso alla documentazione e alle registrazioni.

PRINCIPI GENERALI

LEGALITÀ

La Poalo Leo s.r.l. opera nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice. Tutti i destinatari, sono pertanto tenuti a osservare ogni normativa applicabile e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative.

L'azienda considera la trasparenza dei bilanci e della contabilità un principio fondamentale per l'esercizio della propria attività e per la tutela della propria reputazione.

CORRETTEZZA

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere indefettibile per tutti i portatori di interesse, che sono tenuti a non instaurare alcun rapporto privilegiato con terzi, che sia frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

Nello svolgimento della propria attività i portatori di interesse sono tenuti a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere e in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi a terzi in modo improprio.

A loro volta, i portatori di interesse non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia commerciale autorizzati dall'azienda).

L'intrinseca convinzione di agire nell'interesse dell'azienda non esonera i portatori di interesse dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del presente Codice Etico.

RISERVATEZZA

L'azienda impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali dei destinatari e dei portatori di interessi, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

I destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti.

In particolare, i destinatari sono tenuti alla massima riservatezza su documenti idonei a rivelare know-how, informazioni commerciali e operazioni societarie.

DILIGENZA E LEALTÀ

Il rapporto tra l'azienda ed i propri dipendenti è fondato sulla reciproca fiducia: i dipendenti sono, pertanto, tenuti a operare per favorire gli interessi dell'azienda e la sua crescita economica, l'azienda, dalla sua, si impegna a garantire la tutela del lavoro, la crescita personale e la formazione continua dei dipendenti, assicurando la sussistenza di un ambiente di lavoro paritario e stimolante.

Nei casi in cui si possa raffigurare la possibilità di un conflitto di interessi, l'azienda incoraggia il confronto diretto e la ricerca di un metodo di risoluzione dello stesso che possa garantire un reciproco risultato positivo.

È inoltre presente una apposita “cassetta” per le segnalazioni, in cui i dipendenti, in forma anonima e non, possono presentare suggerimenti o rivolgere lamentele che l’azienda si impegna a tenere in considerazione e risolvere, nel rispetto dell’anonimato e dei principi del presente codice.

TENUTA DELLA CONTABILITÀ E CONTROLLI INTERNI

L’Azienda mantiene un sistema di controlli interni in relazione alle informazioni finanziarie sufficienti a fornire ragionevoli garanzie affinché:

- ✓ i registri contabili siano tenuti regolarmente e riflettano le operazioni e la disposizione dei beni dell’azienda con dettaglio ragionevole, in maniera accurata e corretta;
- ✓ le operazioni siano eseguite solo a fronte di un’autorizzazione generale o specifica dell’organo dirigente;
- ✓ le operazioni siano registrate in modo tale da permettere la redazione del bilancio in conformità ai principi contabili generalmente accettati o qualunque altro criterio applicabile a tali bilanci, e a mantenere la contabilità di tutti i beni aziendali;
- ✓ il valore dei beni inserito a bilancio sia confrontato con i beni effettivamente esistenti, con una periodicità ragionevole, e appropriate misure siano prese in riferimento a qualunque difformità;
- ✓ eventuali acquisizioni non autorizzate, l’utilizzo o la disposizione dei beni dell’Azienda che potrebbero avere un impatto significativo sul bilancio, siano prevenute o tempestivamente scoperte.

IL RESPONSABILE DEI FLUSSI FINANZIARI

La Direzione è responsabile della verifica dei flussi finanziari ed ha accesso a tutti i documenti contabili giustificativi di tutte le operazioni finanziarie, a prescindere dal mezzo di pagamento, e ai contratti originanti le obbligazioni di pagamento adempite.

La Direzione si avvale della collaborazione di tutte le Funzioni e strutture dell’Azienda ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità.

RISPETTO DELLE LEGGI VIGENTI SUL COPYRIGHT

L’azienda si impegna al rispetto delle leggi vigenti sul Copyright.

L'uso di copie e la duplicazione illegale di software costituisce un reato che può avere gravi conseguenze per l'azienda o per l'utente finale. La legislazione italiana tutela il software con leggi appropriate, in linea con l’evoluzione tecnologica e con le direttive dell’Unione Europea, che prevedono sanzioni penali ed amministrative per chi viola tali leggi. Tra l'altro, la legge vigente prevede azioni incisive e sanzioni amministrative pecuniarie per chi acquista software non originale.

In questi termini e sulla base delle normative vigenti, l’azienda si impegna a fornire sempre prodotti software originali, o in copia autorizzata, specialmente se si tratta di prodotti di terzi, necessari al completamento di una specifica soluzione. Tali prodotti dovranno essere corredati di licenza d’uso. Qualora i componenti software di terzi utilizzati siano integrati nella soluzione offerta, dovrà esserne fatta specifica menzione.

ATTIVITA’ DI MARKETING

Nelle campagne di marketing la Polo Leo s.r.l. si impegna a fornire unicamente informazioni corrispondenti alla realtà.

Si impegna altresì a rispettare la legge sulla Privacy.

POLITICHE DEL LAVORO

DIRITTI FONDAMENTALI

L'Azienda Vitivinicola Francesco Candido S.r.l. agisce nella sua attività aziendale rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità.

Al suo interno, desidera mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi; in particolare l'azienda non tollera alcuna forma di isolamento, sfruttamento o molestia per qualsiasi causa di discriminazione, per motivi personali o di lavoro. È dunque espressamente vietata ogni tipo di discriminazione basata sulla diversità di razza, lingua, colore, fede e religione, affiliazione politica, nazionalità, etnia, età, sesso e orientamento sessuale, stato coniugale, invalidità e aspetto fisico, condizione economico-sociale; sono vietate altresì concessioni di qualsiasi privilegio legato ai motivi sopra elencati, fatto salvo quanto previsto dalle norme vigenti.

Dipendenti, collaboratori ed operatori aziendali costituiscono un fattore indispensabile per il successo dell'azienda. Per questo motivo, l'azienda tutela e promuove il valore delle risorse umane per migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze di ciascuno.

L'Azienda Vitivinicola Francesco Candido S.r.l. esplica i suoi principi in un'ottica di impegno al miglioramento continuo, che rappresenta un fattore indispensabile di sviluppo e progresso all'interno del proprio contesto

Il riconoscimento dei risultati raggiunti, le potenzialità professionali e le competenze espresse costituiscono momenti centrali dello sviluppo professionale del personale.

La selezione, la formazione, la gestione e lo sviluppo professionale vengono dunque effettuate senza discriminazione alcuna, secondo criteri di merito, di competenza e di professionalità.

Perseguendo tali principi e premiando, compatibilmente con la situazione economica aziendale, esclusivamente secondo detti criteri, l'azienda assicura la tutela del principio delle pari opportunità e gestisce su tali basi gli avanzamenti di carriera e quelli retributivi, in un confronto continuo ed equilibrato con il mercato di riferimento, assicurando trasparenza, serietà, correttezza e chiarezza sui metodi di valutazione applicati, offrendo inoltre al personale adeguati strumenti ed opportunità di crescita professionale.

Essa considera l'apprendimento e la formazione un modello di acquisizione permanente, per mezzo del quale è possibile raggiungere conoscenza, comprendere ed interpretare efficacemente il cambiamento, acquisire nuove idee, migliorare la produttività, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda.

Mediante il presente Codice Etico, l'azienda riconosce il valore della dimensione sociale e ritiene che quest'ultimo si manifesti solo attraverso la responsabilità individuale. L'azienda, infatti, non può essere indifferente al tessuto sociale nel contesto in cui opera, ma è in continuo contatto con l'esterno.

RISPETTO DELLE NORME DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (ILO)

Il presente documento definisce gli obblighi di legge internazionali atti a promuovere il lavoro dignitoso e produttivo in condizioni di libertà, uguaglianza e sicurezza.

L'azienda si impegna, infatti, a garantire il rispetto di tutte le convenzioni ILO applicabili, in particolare:

Sicurezza e salute dei lavoratori:

L'azienda è consapevole di tutti gli obblighi di legge in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e ne garantisce la piena conformità.

L'azienda, su richiesta, mette a disposizione dell'azienda o dell'organismo di certificazione le evidenze a quanto sopra dichiarato.

Gestione dei lavoratori e dei contratti:

L'azienda è consapevole rispetto a tutti gli obblighi di legge in materia di gestione dei lavoratori e dei relativi contratti.

Copia dei contratti è disponibile in azienda per la libera consultazione da parte dei lavoratori.

Lavoro Infantile:

- ✓ In azienda non si utilizza lavoro infantile
- ✓ Sono presenti in azienda documenti e registrazioni relativi a tutti i lavoratori impiegati (identità, idoneità, età e condizioni contrattuali)
- ✓ Nel caso in cui vengano impiegati adolescenti per motivi didattici o per formazione professionale (alternanza scuola lavoro), sono identificati dei tutor aziendali che si occupino del loro percorso, che abbiano competenze dimostrabili anche in materia di salute e sicurezza e che presentino un chiaro programma di formazione per il periodo del rapporto di lavoro.

Lavoro Forzato ed Obbligato:

- ✓ Sono prese misure efficaci per l'abolizione immediata e completa del lavoro forzato o obbligatorio
- ✓ Sono applicati contratti di lavoro regolari sulla base del CCNL "Industria Alimentare" relativamente agli operai e al settore impiegatizio
- ✓ Sono presenti in azienda copie dei contratti di lavoro/assunzione per ciascun lavoratore, sottoscritte sia dal datore di lavoro che dal lavoratore stesso e contenenti le informazioni minime richieste per legge (identità delle parti, luogo di lavoro, data di inizio del rapporto di lavoro, durata, inquadramento, livello, qualifica, mansioni ed eventuale riferimento al CCNL applicato).
- ✓ Le registrazioni delle retribuzioni indicano che il pagamento dell'intero ammontare del salario è effettuato allo specifico lavoratore.
- ✓ Non vengono effettuate direttamente o indirettamente, attraverso altre organizzazioni che gli forniscono il lavoro, trattenute indebite sul salario o sulle indennità spettanti al singolo lavoratore.
- ✓ I lavoratori sono a conoscenza delle modalità di recesso del rapporto di lavoro, e quindi consapevoli della libertà di licenziarsi qualora lo desiderino nonché dei compensi spettanti di diritto all'atto del licenziamento.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva:

- ✓ L'azienda rispetta e garantisce il diritto dei lavoratori ad aderire e/o a formare sindacati, o di eleggere un rappresentante per la contrattazione collettiva con l'azienda. Sono presenti evidenze dell'eventuale elezione/nomina di rappresentante dei lavoratori e/o consiglio dei lavoratori con identificazione del nominativo della persona eletta/nominata.
- ✓ L'azienda ha provveduto ad informare i lavoratori di apposita procedura specifica per consentire ai lavoratori stessi la possibilità di fare segnalazioni o di esprimere dei suggerimenti.
- ✓ La procedura di segnalazione garantisce l'anonimato del lavoratore che effettua la segnalazione/suggerimento e indica le figure coinvolte nella risoluzione delle segnalazioni. La procedura contiene anche indicazioni sulla modalità di presa in carico da parte dell'azienda delle segnalazioni/suggerimenti pervenuti.

Discriminazione e molestie:

L'Azienda Vitivinicola Francesco Candido S.r.l. rispetta la dignità, la privacy e i diritti personali di ogni dipendente e si impegna ad evitare qualsiasi episodio di discriminazione e di molestia nei posti di lavoro in ogni fase dello svolgimento del rapporto stesso (dal momento dell'assunzione, al pensionamento/licenziamento, ecc).

La Direzione aziendale si impegna personalmente affinché nessun dipendente, a qualsiasi titolo assunto o in collaborazione, attui discriminazioni in base all'origine, alla nazionalità, alla religione, alla razza, al genere o alle tendenze sessuali, o eserciti qualsiasi tipo di molestia verbale o fisica basata su uno dei fattori indicati sopra, o su altri motivi.

L'azienda rispetta le esigenze dei lavoratori connesse a pratiche culturali o religiose (a abbigliamento – fermo restando le misure di sicurezza igienico sanitarie e di sicurezza sul lavoro - o alimentazione), con possibilità, tenendo conto delle esigenze aziendali, di osservare le diverse festività religiose.

I dipendenti che ritengono che nel loro posto di lavoro i suddetti principi non siano rispettati sono invitati a segnalarlo mediante il sistema di segnalazioni aziendale.

Orario Di Lavoro

- ✓ Esiste un sistema di segnalazione trasparente degli orari di lavori (inclusi gli straordinari), applicabile ai lavoratori. Le registrazioni relative agli orari di lavoro sono gestite da consulenti esterni.
- ✓ Le ore di lavoro, gli straordinari, le pause e i giorni di riposo sono documentate e in linea con quanto previsto dal CCNL di riferimento
- ✓ È garantito a tutto il personale occupato di godere, durante ogni periodo di sette giorni, di un riposo di almeno ventiquattro ore consecutive.

Retribuzione:

- ✓ Il pagamento del salario e degli straordinari è documentato nelle buste paga, conformemente a quanto previsto per legge e, se applicabile, dal CNL, e in coerenza con l'orario di lavoro e gli straordinari effettuati.
- ✓ Il pagamento degli straordinari è chiaramente espresso in busta paga applicando le maggiorazioni previste dal CCNL di riferimento
- ✓ Eventuali assenze (malattie, infortuni, ferie) e relativa giustificazione o deduzioni del salario (contributi previdenziali, assicurativi etc.) sono riportate chiaramente in busta paga e nel registro presenze.
- ✓ L'azienda paga regolarmente i salari, che devono essere corrispondenti a quanto previsto dalle clausole contrattuali. I documenti relativi ad almeno 24 mesi precedenti la verifica devono mostrare pagamenti regolari a tutti i lavoratori.
- ✓ L'azienda assicura l'applicazione a tutti i lavoratori del principio dell'uguaglianza di retribuzione tra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di ugual valore

Segnalazione di comportamenti illegali o non conformi:

I dipendenti e tutte le parti interessate dovranno segnalare qualsiasi prassi o comportamento ritenuto non conforme alle disposizioni di questo Codice, o addirittura illegale, mediante il sistema di segnalazioni aziendale, in via confidenziale o tramite i canali di comunicazione attivati sul sito.

Tutte le segnalazioni saranno adeguatamente approfondite.

La Direzione aziendale si impegna personalmente affinché sia impedita ogni ritorsione contro qualunque dipendente o terzo che effettui in buona fede tali segnalazioni, proteggendo al contempo i diritti delle persone denunciate.

Sempre in tema di convenzioni ILO, L'azienda si impegna, anche:

- a riconoscere ad ogni donna un congedo per maternità, previa presentazione di un certificato medico che indichi la data indicativa del parto;
- a promuovere l'uguaglianza di possibilità e trattamento in materia d'impiego e di professione, al fine di eliminare qualsiasi forma di discriminazione in tale materia;
- a garantire l'uguaglianza di tutti i lavoratori in ambito di sicurezza sociale (cure mediche, indennità di malattia, prestazioni di maternità, prestazioni di vecchiaia, assegni familiari, ...);
- ad assicurare la protezione ed il controllo dei macchinari in modo da rispettare la regolamentazione e le norme nazionali in materia di sicurezza del lavoro;
- a garantire il buono stato di manutenzione e di pulizia di tutti i locali utilizzati dai lavoratori, in modo tale che la salute degli stessi non sia esposta ad alcun effetto dannoso;
- a sviluppare dei programmi completi di formazione professionale che tendano al miglioramento della capacità dell'individuo di capire l'ambiente di lavoro ed il contesto sociale circostante e di influenzerli sia individualmente che collettivamente;
- a rispettare le istruzioni di sicurezza per la prevenzione dei rischi professionali causati dall'inquinamento dell'aria, dai rumori e dalle vibrazioni sui luoghi di lavoro, a limitarli e ad assicurare la tutela contro tali rischi;

- a definire, mettere in applicazione e riesaminare periodicamente una politica coerente in materia di salute, di sicurezza dei lavoratori e di ambiente, in modo da prevenire gli infortuni e i danni alla salute.

MANCATO RISPETTO

L'azienda sottoscrivendo il presente documento si assume la piena responsabilità rispetto alla veridicità delle informazioni fornite e alle conseguenti derivanti da dichiarazioni mendaci.

È responsabilità di ogni dipendente o terzo interessato, compresi tutti gli attori coinvolti nella filiera, garantire il pieno rispetto di tutte le disposizioni contenute nel Codice Etico.

L'azienda si impegna a prendere provvedimenti nei confronti dei membri della filiera che non ottemperino al presente accordo.

San Donaci, 6 Febbraio 2026

RAPPRESENTANTE AZIENDALE