

	CODICE ETICO	<i>Codifica SGI</i>
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

SOMMARIO

A - OBIETTIVI	2
B - ADOZIONE.....	2
C – DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO	2
D – MODELLO ORGANIZZATIVO	2
E- DIRITTI UMANI.....	3
SEZIONE I: RAPPORTI CON L'ESTERNO	3
1.1 COMPETIZIONE	3
1.2 RELAZIONI	3
1.3 AMBIENTE.....	5
SEZIONE II: RAPPORTI CON I COLLABORATORI	6
2.1 LAVORO	6
2.2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CONFORMITÀ ALLO STANDARD ETI BASE CODE (CODICE ETICO DI BASE).....	6
2.3 LA POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	9
SEZIONE III: ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	10
3.1 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	10
3.2 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV).....	10
3.3 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	11
3.4 SEGNALEZIONE DEI SOGGETTI INTERESSATI	11
3.5 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO	11
SEZIONE IV: SISTEMA SANZIONATORIO.....	11
4.1 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO.....	11
4.2 PRINCIPI GENERALI.....	12
4.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	12
4.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO	13
4.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER	13

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

PREMESSA

A - OBIETTIVI

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema associativo al quale aderisce, l'Ente è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese. L'Ente crede nel valore del lavoro e considera la legalità, l'integrità, la correttezza e la trasparenza, dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali. Crediamo nelle nostre persone e investiamo su di loro, valorizzandone le competenze. Sosteniamo la difesa dei diritti umani, riconoscendo la pari dignità delle persone e la diversità come risorsa fondamentale per **lo sviluppo dell'umanità. Promuoviamo la salute e sicurezza delle nostre persone e la creazione di un ambiente di lavoro etico.**

B - ADOZIONE

Questo Codice Etico è stato approvato dall'Impresa con determinazione dell'Amministratore Unico del 14 dicembre 2012, revisionato in data 16 DICEMBRE 2020.

Attraverso l'adozione del Codice l'Ente si è data l'insieme delle regole:

- ✓ di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente, alle quali l'Ente informa la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;
- ✓ di organizzazione e gestione dell'Ente, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per l'Ente.
- ✓ di diffusione dei principi finalizzati al rispetto dei diritti umani.

Il Codice è altresì elemento costitutivo del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e del Modello di organizzazione gestione e controllo adottato da Vecchio Forno S.r.l. ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

C – DIFFUSIONE ED AGGIORNAMENTO

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore dell'Ente in quanto pubblicato sul sito internet dell'Azienda www.ilvecchioforno.com.

Copia del Codice è trasmessa all'Associazione di categoria cui l'Ente aderisce.

Ciascun collaboratore dell'Ente è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; l'Ente vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

D – MODELLO ORGANIZZATIVO

L'Ente ha adottato il Modello Organizzativo previsto dal D.Lgs. n. 231/01, di cui il presente codice forma parte integrante, finalizzato alla prevenzione dei reati valutati a concreto e rilevante rischio di commissione nell'ambito delle attività di impresa.

L'Ente si impegna a riesaminare il Modello, migliorarlo ed implementarlo nel caso siano rilevati nuovi significativi rischi di commissione di reato o significative violazioni ovvero in caso di mutamenti organizzativi che impongano il suo adeguamento.

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

E- DIRITTI UMANI

Operiamo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e internazionali, secondo principi etici e di governance conformi ai più elevati standard internazionali quali:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo;
- i Guiding Principles on Business and Human Rights delle Nazioni Unite;
- le diverse Convenzioni dell'ILO (International Labour Organization) e la Dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e i suoi seguiti;
- le linee guida definite nel Codice di Base da Ethical Trading Initiative (ETI Base Code).

Operiamo garantendo il rispetto delle persone e della normativa applicabile in materia di lavoro coerentemente col nostro Piano di Sostenibilità. Tuteliamo e promuoviamo i diritti umani nella conduzione delle nostre attività. Riconosciamo grande attenzione alle pari opportunità e ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione e qualsiasi tipo di violenza o molestia. Valorizziamo il capitale umano secondo criteri meritocratici, competenze professionali, correttezza di comportamento, onestà e fiducia, favorendo altresì un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e aperto alle diversità, di cooperazione tra le persone come stabilito nella "Politica diversità e inclusione". Gestiamo il capitale umano, valorizzando i nostri talenti attraverso programmi di sviluppo e formazione.

L'Amministratore Unico de Il Vecchio Forno Srl ha la responsabilità di definire e verificare l'attuazione delle norme e dei principi inerenti al rispetto dei diritti umani.

SEZIONE I: RAPPORTI CON L'ESTERNO

1.1 COMPETIZIONE

L'Ente crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

L'Ente ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Ente nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale dell'Ente ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Ente può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori dell'Ente che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice. In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti l'Ente e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

1.2 RELAZIONI

1.2.1 CON GLI INTERLOCUTORI ESTERNI

I rapporti dell'Ente con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

1.2.2 CON I DIPENDENTI PUBBLICI E DELLE IMPRESE PRIVATE

Per quanto riguarda i rapporti con i dipendenti pubblici, gli stessi devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici in attuazione della L. 190/12 (Legge anticorruzione).

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

Non è ammessa alcuna forma di regalo o altra utilità al pubblico dipendente o funzionario, neppure di modico valore laddove possa anche solo apparire come corrispettivo per il compimento di un atto di ufficio da cui possa trarre beneficio l'Ente eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività. Eventuali regali d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia non possono superare il valore di € 100,00.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto.

Analogo comportamento viene adottato dall'Azienda per quanto riguarda i rapporti con i dirigenti, agenti e dipendenti delle imprese private ed in particolare dei committenti.

In ogni caso, nessun regalo di cortesia, anche di modico valore, viene effettuato in favore dei dirigenti, dipendenti ed agenti delle aziende committenti che abbiano vietato detto uso.

1.2.3 CON I CLIENTI, I COMMITTENTI, I CONSUMATORI

L'Ente impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente. Nei rapporti con la clientela e la committenza l'Ente assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

In particolare, al fine di rispettare gli impegni assunti con i Committenti, il Vecchio Forno s.r.l., nella sua veste di Fornitore, si impegna a rispettare pienamente le leggi ed i regolamenti, i diritti di proprietà intellettuale, etichettatura, documentazione e certificazioni. In caso di dubbio sulla normativa da applicare, nelle fasi di produzione e commercializzazione, l'Ente applicherà le prescrizioni che assicurano maggiori garanzie al Committente.

Attraverso il proprio laboratorio interno e attraverso organismi di controllo esterni, l'Ente assicura la corrispondenza del prodotto, in fase di produzione e commercializzazione, rispetto a quanto dichiarato ai Committenti, ai Clienti ed ai Consumatori.

Nel partecipare ad eventuali gare di appalto l'Ente valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie. La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di livelli retributivi del personale dipendente conforme agli standards dei Contratti collettivi nazionali, e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale.

L'Ente ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

1.2.4 CON I FORNITORI E GLI APPALTATORI

Le relazioni con i Fornitori dell'Ente, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte dell'Ente stesso.

L'impresa si avvale di Fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice e nel Modello Organizzativo.

L'Impresa valuterà l'adempimento da parte dei fornitori delle prescrizioni del presente Codice ai fini della loro conferma o selezione.

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

In ogni caso, Appaltatori e Fornitori sono contrattualmente tenuti all'osservanza delle disposizioni introdotte ad integrazione dei contratti di appalto e fornitura al fine di garantire l'osservanza del Modello Organizzativo stesso

In particolare, i contratti di appalto sono di norma integrati con un Capitolato Speciale nel quale vengono specificati gli obblighi cui gli Appaltatori ed i loro dipendenti o ausiliari debbono attenersi per prevenire, nella sede aziendale dell'Ente, infortuni sul lavoro, illeciti ambientali, violazioni delle norme in materia di igiene degli alimenti.

Per avere la certezza che il personale degli Appaltatori, che a vario titolo è operativo nelle aree aziendali (dipendenti, autisti ecc.), abbia conoscenza delle prescrizioni principali in materia di sicurezza sul lavoro, ambientale e dell'igiene alimentare, l'Ente ha affisso a) nello stabilimento un Regolamento vincolante anche per i lavoratori comandati dagli appaltatori e b) nelle aree adibite a carico e scarico un Regolamento vincolante per gli autotrasportatori.

Attraverso i propri preposti, l'Ente verifica il rispetto dei Regolamenti, monitora le violazioni avendo messo in atto un sistema di segnalazione e sanziona, sul piano contrattuale, le gravi violazioni.

Nei confronti dei Fornitori di materia prime, l'Ente esige il rispetto degli standards qualitativi previsti dalla normativa, attraverso l'applicazione di specifica istruzione operativa. In particolare, con il "Piano di Analisi delle materie prime", queste vengono controllate in entrata attraverso i controlli igienico, documentale e analitico-microbiologico.

Nei confronti di tutti i fornitori, il Vecchio forno Srl richiede e promuove il rispetto dei diritti umani, così come definiti nelle norme sopra menzionate (punto E).

1.3 AMBIENTE

Le attività produttive dell'impresa sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

In particolare, l'Ente monitora e aggiorna la normativa ambientale applicabile, attua una corretta gestione dei rifiuti sul piano operativo e documentale, monitora periodicamente le emissioni in atmosfera, la gestione delle sostanze e dei preparati pericolosi, la qualità degli scarichi, il contenuto dei gas fluorurati in conformità alla normativa speciale, controlla i consumi energetici ed idrici. Quanto alla necessità di contenere il consumo di energia elettrica, l'Ente ha provveduto all'installazione di un sistema fotovoltaico.

L'Ente sta implementando il Modello organizzativo anche ai fini della prevenzione degli illeciti ambientali con conseguente rafforzamento del sistema dei controlli operativi e documentali, anche grazie all'utilizzo di apposite check list.

Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi, l'Ente effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento al fine di prevenirne i danni.

L'Ente si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e fornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. In particolare, responsabili e tecnici dell'azienda hanno ricevuto adeguata formazione in merito alla gestione ambientale delle attività produttive, considerando sia l'ordinarietà che le emergenze.

In particolare, per quanto attiene le emergenze ambientali, è stata organizzata e formata una squadra di risposta ed acquistati i dispositivi di contenimento necessari ed idonei ad eliminare o ridurre gli eventuali impatti ambientali.

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

SEZIONE II: RAPPORTI CON I COLLABORATORI

2.1 LAVORO

L'Ente riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro. Tutto il personale è assunto dall'Ente con regolare contratto di lavoro. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

L'Ente favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

L'Ente applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti della piccola e media industria alimentare del 16 settembre 2010 e successive modifiche.

La retribuzione del lavoro ordinario e straordinario è conforme alle tabelle contrattuali del contratto collettivo nazionale, così come gli istituti relativi al riposo settimanale, festività, ferie, permessi, congedi, gravidanza, malattie e infortuni, apprendistato.

L'Ente attribuisce particolare importanza alla tutela della Dignità e Parità dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando:

- la tutela delle lavoratrici madri;
- pari opportunità nell'assegnazione delle responsabilità fra il personale maschile e femminile;
- la prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro;
- la salubrità degli ambienti di lavoro;
- la tutela dei lavoratori nel caso afflitti da condizioni di tossicodipendenza o alcolismo;
- la tutela dei genitori di figli portatori di handicap;
- la scelta di non ricorrere al lavoro minorile.

In particolare, per quanto riguarda il lavoro delle lavoratrici madri, l'Ente ha effettuato una specifica valutazione dei rischi lavorativi, individuando i lavori faticosi, pericolosi ed insalubri ed esplicitando specifici divieti in base alle mansioni svolte dalla lavoratrice madre. Inoltre, le lavoratrici madri, anche se di lingua straniera, ricevono un'informativa sui loro diritti, sui rischi lavorativi e sulle misure adottate dall'azienda per prevenire pregiudizi alla salute psicofisica.

Soprattutto, l'Ente opera per prevenire disagi o patologie alle lavoratrici madri, attivando fin dalla prima comunicazione di gravidanza l'iter per la richiesta di gravidanza anticipata in considerazione della tipologia dei lavori svolti nei reparti produttivi. La lavoratrice madre non può, di seguito, per un anno essere adibita al lavoro notturno, ed il suo orario di lavoro viene ridotto per soddisfare le esigenze di allattamento.

L'Ente opera utilizzando in parte lavoratori stagionali, i quali, prima di iniziare la stagione lavorativa devono presentarsi alla visita medica e, inoltre, svolgono attività formative nel caso di primo impiego e comunque all'inizio di ogni campagna.

I lavoratori vengono inquadrati contrattualmente in conformità con la classificazione prevista dal contratto collettivo di settore. Nei ruoli di responsabilità l'Ente attua una equilibrata redistribuzione fra personale maschile e femminile.

2.2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CONFORMITÀ ALLO STANDARD ETI BASE CODE (CODICE ETICO DI BASE)

Vecchio Forno S.r.l. pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

In particolare, nell'ambito della selezione ed assunzione del personale – condotta nel rispetto dei sopraindicati principi, delle procedure interne, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna,

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

ispirata a criteri di trasparenza, capacità e potenzialità individuale – Vecchio Forno S.r.l. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

La remunerazione viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alla formazione, alla professionalità specifica, all'esperienza acquisita, al merito. È vietata anche la mera prospettazione di incrementi nella remunerazione, di altri vantaggi o di progressione in carriera, quale contropartita di attività difformi dalle leggi, dal Codice e dalle norme e regole interne, anche limitatamente alla competenza.

Inoltre, la Società si impegna a tutelare l'integrità psico - fisica dei dipendenti, dei collaboratori, dei fornitori o dei visitatori, nel rispetto della loro personalità, proibendo ogni e qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica, sessuale. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia (anche non verbale, ovvero derivante da più atteggiamenti atti a intimidire perché ripetuti nel tempo o perché provenienti da diversi soggetti) che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità. In particolare, si proibisce ogni e qualsiasi forma di mobbing secondo il concetto di tempo in tempo elaborato dal prevalente orientamento giurisprudenziale.

È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di coloro che rifiutano, lamentano o segnalano i comportamenti sopra descritti.

Ed inoltre, la Società dichiara di rispettare i seguenti principi del Codice Base dell'ETI (Ethical Trading Initiative), adattati in base alla normativa nazionale ed al CCNL applicabile:

I. Il lavoro è scelto in modo libero

- non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti;
- possono essere stabiliti accordi aziendali non specificatamente contemplati dalle contrattazioni collettive nazionali, nel rispetto delle parti coinvolte e della normativa cogente, anche per contingenti necessità produttive;
- non si richiede ai dipendenti di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità, e i dipendenti sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di adeguato preavviso.

II. La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono rispettati

- i dipendenti hanno il diritto, senza distinzione, ad iscriversi ad un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente;
- il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività sindacali e delle attività organizzative dei medesimi;
- i Rappresentanti dei dipendenti non soffrono di alcuna discriminazione e hanno il diritto di effettuare le loro funzioni di rappresentanza nel posto di lavoro;

III. Le condizioni di impiego sono senza pericolo ed igieniche

- si fornisce un ambiente di lavoro senza pericoli ed igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si sono prese misure adeguate a prevenire incidenti e danni di salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto sia ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro;
- i dipendenti ricevono addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e quando i dipendenti cambiano reparto;

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

- vi è accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature adeguate dove poter conservare il cibo;
- la ditta in osservanza del codice ha assegnato la responsabilità per la salute e sicurezza sul lavoro ad un rappresentante della direzione di grado superiore.

IV. Non viene fatto ricorso a lavoro minorile

- non vi è alcuna assunzione di minori al lavoro;
- i bambini ed i giovani di età inferiore ai 18 anni non vengono impiegati per lavoro notturno o in condizioni pericolose;
- queste politiche e procedure si uniformano ai provvedimenti degli standard ILO ("International Labour Organization", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

V. Si pagano salari sufficienti per vivere

- le paghe e benefici pagati per una mensilità? lavorativo standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di 'benchmark' (riferimento) per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore;
- a tutti i dipendenti vengono fornite comprensibili informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro con riguardo alle paghe, prima di venire assunti e sui particolari della propria paga per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati;
- non sono permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del dipendente interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare vengono registrate.

VI. Le ore di lavoro non sono eccessive

- le ore di lavoro fanno riferimento alle leggi nazionali;
- in qualsiasi caso, al dipendente non viene richiesto con regolarità di lavorare oltre le 48 ore settimanali e gli/le è concesso come minimo un giorno di pausa ogni 7 giorni di media. Lo straordinario è volontario, non eccede le 12 ore per settimana, non viene richiesto con regolarità ed è sempre retribuito con pagamento superiore alla norma, secondo le disposizioni nazionali e contrattuali.

VII. Non si pratica alcuna discriminazione

- non vi è alcuna discriminazione nell'assunzione, nello stipendio, nell'accesso all'addestramento, nell'avanzamento, nel licenziamento, o nel pensionamento, in base alla razza, casta, nazione d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato matrimoniale, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

VIII. Si fornisce lavoro regolare

- per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali;
- gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evase tramite l'uso di contratti per sola forza lavoro, sub-appalto, o accordi per lavoro a domicilio, o tramite programmi d'apprendistato dove non c'è alcuna intenzione di impartire alcuna specializzazione o fornire impiego regolare.

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

IX. Pratiche crudeli o inumane non sono permesse

- abusi fisici o misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, molestie a carattere sessuale o d'altro tipo, abusi verbali ed altre forme di intimidazione sono proibiti.

2.3 LA POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'Ente considera la tutela della salute e della sicurezza come parte integrante della sua attività e come impegno strategico rispetto alle sue finalità più generali.

L'Ente garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro. L'Ente svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro. L'Ente si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e collaboratrici una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

La politica della sicurezza sul lavoro dell'Ente si estende anche alla tutela della personalità morale dei lavoratori e delle lavoratrici introducendo regole e procedure idonee a prevenire situazioni di violenza morale o fisica o di molestie sessuali. In particolare, eventuali violazioni degli obblighi di correttezza e di rispetto da parte dei lavoratori nei confronti dei colleghi di lavoro vengono, come da specifico regolamento, segnalati alla Direzione aziendale per l'assunzione dei conseguenti provvedimenti.

Per attuare gli obiettivi di cui sopra, l'Ente, nell'ambito del Modello Organizzativo adottato, ha prioritariamente considerato le procedure finalizzate alla prevenzione dei reati collegati alla violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per concretizzare tale impostazione l'impresa si impegna:

- ✓ a rispettare la normativa posta a tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori e, per facilitare il raggiungimento di tale obiettivo, di applicare ed aggiornare le prescrizioni ed i protocolli del Modello Organizzativo, comprensivo di specifico Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), mettendo a disposizione le risorse umane e strumentali necessarie;
- ✓ a fare in modo che il Modello Organizzativo coinvolga l'intera organizzazione aziendale, dal datore di lavoro sino al singolo lavoratore, secondo le proprie attribuzioni e competenze; a tal fine i lavoratori sono stati sensibilizzati e formati per svolgere i propri compiti in sicurezza e per assumere le proprie responsabilità in materia;
- ✓ a programmare le attività dell'impresa, tramite la valutazione preventiva dei rischi e la elaborazione delle misure di sicurezza specifiche per ogni ambito produttivo;
- ✓ a consultare con continuità i propri lavoratori ed, in particolare, i loro rappresentanti;
- ✓ a controllare, tramite un costante monitoraggio, l'attuazione del Modello, e del suo SGSL, e l'osservanza delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di salute e di sicurezza;
- ✓ a pianificare le risorse finanziarie necessarie per il mantenimento di idonee condizioni di sicurezza e salubrità in tutti i luoghi di lavoro;
- ✓ a riesaminare periodicamente la politica di sicurezza e il SGSL attuato.

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

SEZIONE III: ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

3.1 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'Ente adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisca in sua rappresentanza o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

L'Organigramma aziendale prevede i ruoli ed indica le persone dedicate alle attività di controllo.

Inoltre, l'Ente è assoggettato a controlli da parte di Organismi terzi e operanti secondo criteri di indipendenza, imparzialità e trasparenza per quanto attiene la qualità, l'igiene, la denominazione, la tracciabilità del prodotto, nonché la corretta attuazione del Modello Organizzativo.

E' politica dell'Ente diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo.

L'attitudine verso i controlli deve essere positiva, per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficacia ed efficienza gestionale.

Per controlli interni devono intendersi tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni dell'Ente, la salute/sicurezza delle persone e dell'ambiente, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno, nel suo insieme, deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e del Codice Etico;
- il rispetto delle strategie e delle politiche dell'Ente;
- la tutela dei beni dell'Ente, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è condivisa e comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente, tutti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

3.2 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

È costituito un Organismo di Vigilanza a cui sono affidati i seguenti compiti in merito all'attuazione del Codice Etico:

- monitorare l'applicazione del Codice da parte dei Destinatari, attraverso l'applicazione di specifiche regole di condotta, piani di audit interni e accogliendo le eventuali segnalazioni fornite dai portatori d'interesse interni ed esterni;
- trasmettere all'organo amministrativo la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni per violazioni del Codice;
- relazionare periodicamente l'organo amministrativo sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, al fine di garantirne la coerenza con il Codice;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice.

	CODICE ETICO		Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)		Rev. n.2 del 16.12.2020

3.3 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione, e comunque collocandolo sul sito internet aziendale.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice, l'ufficio o la funzione Risorse Umane predispone e realizza, anche sulla base delle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano periodico di comunicazione/formazione inteso a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

3.4 SEGNALEZIONE DEI SOGGETTI INTERESSATI

L'Ente provvede a stabilire un canale di comunicazione attraverso il quale i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni riguardanti il Codice o le sue eventuali violazioni direttamente all'OdV.

Tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso l'indirizzo mail dedicato, ogni violazione o sospetta violazione del Codice all'OdV, che provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e/o il responsabile della presunta violazione.

L'OdV agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione.

È garantita la riservatezza sull'identità del segnalante, anche ai sensi di quanto previsto dalla normativa in tema di Tutela delle Segnalazioni (Legge 179/2017), e fatti salvi gli obblighi di legge.

3.5 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

In caso di accertata violazione del Codice, l'OdV riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni all'Organo Amministrativo.

Nel caso in cui la violazione coinvolga l'organo amministrativo, l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione e la proposta di sanzione disciplinare direttamente all'Organo Amministrativo.

Gli organi societari attivati assumono le decisioni ed approvano i conseguenti provvedimenti, anche sanzionatori, secondo la normativa in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono dell'esito all'Organismo di Vigilanza.

Qualora non venga dato seguito alla segnalazione dell'OdV o, pur dandole seguito, non venga comminata la sanzione, l'Organo Amministrativo deve fornire adeguate motivazioni all'OdV stesso.

SEZIONE IV: SISTEMA SANZIONATORIO

4.1 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi stabiliti nel Codice Etico, nel Codice Disciplinare e delle procedure previste dai protocolli interni, di cui al Modello 231/01, lede il rapporto fiduciario tra l'Ente ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni, pertanto, saranno perseguite dall'Ente incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti previsti nel presente Codice, nel Codice Disciplinare e nel Modello 231/01, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui possano costituire reato.

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

Gli effetti della violazione del Codice Etico, del Codice Disciplinare e dei protocolli interni di cui al Modello 231/01 vanno tenuti in seria considerazione da tutti i Destinatari; a tal fine l'Ente provvede a diffondere il Codice Etico, quello Disciplinare ed i protocolli interni di riferimento del tipo di rapporto, ed informa sia sulle sanzioni previste in caso di violazione sia sulle modalità e procedure di irrogazione.

4.2 PRINCIPI GENERALI

Tra gli aspetti fondamentali per l'efficacia e l'effettività del Modello c'è la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

Al riguardo, l'art. 6, co. 2, lettera e) del predetto decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, perché le regole di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Ente in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che la violazione del Modello determina.

L'Organismo di Vigilanza, accertata la violazione del Modello, del Codice Etico o del Codice Disciplinare, informa l'organo Amministrativo, proponendo eventualmente l'applicazione di adeguate sanzioni.

Qualora, su richiesta dell'Organismo di Vigilanza, non venga comminata la sanzione, l'organo Amministrativo deve darne adeguata motivazione all'Organismo stesso.

4.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle regole comportamentali contenute nel presente Codice, nel Codice Disciplinare e nel Regolamento Sicurezza/Ambiente sono da intendersi illeciti disciplinari.

Tali regole comportamentali - unitamente a quelle contenute nel Codice Disciplinare - sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i lavoratori, e la loro violazione comporta l'irrogazione di sanzioni, graduate in base alla gravità della violazione stessa; nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e/o di eventuali normative speciali applicabili.

In relazione alla tipologia delle sanzioni si fa specifico riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, ossia alle previsioni di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile all'Ente.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

Il sistema disciplinare è costantemente monitorato dal Responsabile o dalla funzione Risorse Umane e dall'OdV.

	CODICE ETICO	Codifica SGI
	Il Vecchio Forno s.r.l. (di seguito: l'Ente)	Rev. n.2 del 16.12.2020

4.4 MISURE NEI CONFRONTI DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO

In caso di violazione del presente Codice, del Codice Disciplinare o del Modello da parte dell'organo amministrativo dell'Ente, l'OdV provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa nonché dallo Statuto della Ente.

4.5 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Ogni comportamento posto in essere da Collaboratori esterni o da Partners che violi o sia in contrasto con i principi e le linee di condotta indicate dal presente Codice e dal Modello, e tale da costituire rischio di commissione di reato sanzionabile ai sensi del D.Lgs 231/01, potrà determinare, mediante l'attivazione di opportune clausole, la sospensione del rapporto contrattuale e delle attività conseguenti, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività, fino a giungere alla risoluzione dei contratti e fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivi un danno concreto alla Ente, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal Decreto.

L'Organo Amministrativo, se del caso con il supporto dell'OdV, curerà l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o, più in generale, negli accordi con i Collaboratori e Partner, delle succitate specifiche clausole contrattuali.

Allegato Codice Disciplinare

L'Amministratore Unico



L'Organismo di Vigilanza



Allegato: Codice Disciplinare