



CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

Il presente documento è espressione della volontà della Direzione del gruppo Interna di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e immagine delle società del gruppo sul mercato di riferimento. Esso costituisce un elemento essenziale del modello organizzativo delle società, unitamente alle loro mission, alle vision, alle disposizioni organizzative e al sistema integrato Qualità Ambiente ed Etica e rappresenta uno strumento di tutela per tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa. Gli obiettivi del presente documento, possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

- 1) contribuire al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali, delle norme internazionali del lavoro e della tutela dell'ambiente;
- 2) dare il proprio contributo a far sì che i crescenti processi di internazionalizzazione della produzione avvengano sempre più nel rispetto di quanto sopra;
- 3) contribuire a promuovere nelle aziende presso le quali Interna Group opera direttamente od indirettamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela della salute e sicurezza nonché il rispetto degli orari di lavoro e dei salari stabiliti dalle norme nazionali o dai contratti collettivi.

Interna Contract Spa, Interna Collection Srl e Logica srl, per quanto di propria competenza e di competenza delle aziende con cui sottoscrivono contratti di fornitura di prodotti o parti di essi, si impegnano al rispetto delle norme contenute nelle seguenti Convenzioni Fondamentali dell'ILO convenzione n. 87 sulla libertà di Associazione, Convenzione n. 98 sul diritto di contrattazione collettiva, Convenzioni n. 100 e 111 sulla parità di remunerazione tra uomo e donna e sul divieto di discriminazione, Convenzione n. 155 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, Convenzione n. 138, n. 146 e n. 182 sul lavoro minorile.

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

Discriminazione e libertà di associazione

- non sono ammesse né tollerate forme di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento basate su razza, colore, sesso, età, religione, stato civile, orientamento sessuale, affiliazione politica, cittadinanza e qualunque altra discriminazione contraria alla legge;
- vengono assicurate le stesse opportunità di lavoro facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna;
- viene garantito il diritto di tutti i membri del personale di formare o aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; tale adesione non può in ogni caso rappresentare oggetto e motivo di discriminazione;

Orari di Lavoro e Retribuzione

- i salari percepiti devono corrispondere agli standard legali e, in ogni caso, devono essere adeguati a soddisfare i bisogni primari del personale e a fornire un guadagno discrezionale; composizione dei salari, trattenute, indennità retributive, modalità di elargizione dei salari devono essere comunicate adeguatamente al personale e indicate chiaramente a beneficio di questi ultimi;
- le ore di lavoro settimanali, i salari e gli straordinari, incluso il lavoro part-time e a termine devono essere regolati secondo quanto previsto dalle leggi nazionali;

Lavoro Infantile e Obbligato

- nessuno al di sotto dell'età minima stabilita per legge deve essere utilizzato in qualsiasi fase di produzione e in assenza di un'età minima stabilita per legge, dovrà essere applicata l'età minima di 15 anni;

- non deve essere utilizzato lavoro forzato; i lavoratori devono essere liberi di andarsene dopo la fine del turno ed eventuali sorveglianti devono essere presenti solamente per normali ragioni di sicurezza;

Salute e Sicurezza

- i lavoratori devono poter usufruire di periodi di malattia e di maternità come stabilito dalla legge;
- l'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro al proprio personale ed essere conforme o migliorativo delle norme locali in vigore per quanto riguarda la sanità e la protezione degli infortuni;
- devono esserci adeguati servizi igienici, in conformità alle locali norme sull'igiene; la manutenzione e la pulizia deve essere costante;
- vi devono essere adeguati spazi per pasti o altre pause;
- se l'azienda mette a disposizione alloggiamenti per il personale, dovrà garantire che i dormitori ed i servizi igienici siano conformi ai requisiti di base, siano adeguatamente ventilati e siano conformi alle norme antincendio e ad altre leggi locali;
- l'azienda deve essere adeguatamente illuminata e ventilata ed i passaggi e le uscite devono essere sempre accessibili;
- deve esserci un'adeguata assistenza medica disponibile in caso di emergenza e il personale preposto deve essere preventivamente addestrato nelle procedure di primo soccorso;
- devono esserci adeguate e ben identificate uscite di sicurezza e tutto il personale deve essere addestrato al suo utilizzo;
- i sistemi di sicurezza dei macchinari devono essere conformi o migliorativi delle norme locali;

Pratiche Disciplinari

- non sono ammessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggi o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento;
- non devono essere adottati o sostenuti provvedimenti disciplinari mentali o fisici;
- devono essere rispettate norme e leggi per la tutela ambientale legate alla propria attività; l'organizzazione tutta deve essere sensibilizzata su tali temi;
- è vietato offrire, donare, chiedere o accettare, anche per interposta persona, alcun tipo di compenso o utilità personale connessa con la gestione dell'attività.

In particolare il gruppo Interna si impegna a prendere misure positive perché le aziende con cui sottoscrive accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra. Pertanto nominerà una persona incaricata della gestione di tale accordo e procederà alla attuazione di programmi di controllo internamente alle proprie aziende così come presso quelle dei propri fornitori principali secondo procedure definite e documentate all'interno del proprio sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente ed Etica.

Tali controlli dovranno essere almeno annuali e i risultati delle ispezioni e dei controlli saranno oggetto di verifiche congiunte insieme tra la Direzione, il Rappresentante della Direzione e il Rappresentante dei lavoratori.

Una dichiarazione di conformità a questo codice di comportamento dovrà essere firmata dal responsabile di ogni azienda fornitrice. Nei contratti di fornitura deve essere specificato che la mancata conformità al codice o l'adozione temporanea di un piano di azione non conforme al codice stesso, è considerata una violazione del contratto che porterà ad annullare lo stesso.

Questo codice, in lingua locale, verrà spedito o messo a disposizione del personale secondo le modalità che potranno ritenersi più opportune.

Tavagnacco, 10 aprile 2009.

La Direzione di Interna Group