

CODICE DI CONDOTTA

Il presente Codice di condotta è uno strumento fondamentale con il quale l'azienda comunica ai suoi dipendenti, fornitori, collaboratori e clienti la propria Politica sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR). Attraverso il presente documento, Fratelli Pettinaroli S.p.A. esprime il proprio impegno relativamente a tematiche sociali, legislative, ambientali ed etiche.

Fratelli Pettinaroli S.p.A. opera nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti applicabili in ambito ambientale, energetico e sociale. L'azienda ha pianificato i propri processi analizzando attentamente il proprio contesto geografico, sociale ed economico, in modo tale da garantire sempre la conformità legislativa legata ai prodotti ed ai processi, nonché di minimizzare gli impatti ambientali.

E' essenziale l'adozione di questo approccio da parte di tutti gli stakeholders di Fratelli Pettinaroli S.p.A. al fine di rendere il business maggiormente sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale ed energetico.

L'implementazione del presente Codice di Condotta favorisce il mantenimento di un ambiente lavorativo e sociale maggiormente sostenibile.

Ogni stakeholder si impegna:

- ad operare nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti in vigore al fine di garantire sempre la conformità dei prodotti forniti a Fratelli Pettinaroli S.p.A.
- ad adottare politiche interne atte a contrastare qualsiasi forma di corruzione, a favore delle integrazioni sociali indipendentemente dalle diversità di razza, genere, casta, nazionalità, età, condizioni fisiche/psicologiche, orientamento politico e religioso
- ad osservare le norme nazionali in materia di lavoro minorile
- a garantire a ciascun lavoratore il livello retributivo minimo previsto dalle norme e dai contratti nazionali di settore

Condizioni di lavoro ed ambiente di lavoro

Ogni azienda o società deve operare secondo la Dichiarazione universale dei diritti umani adottata dalle Nazioni Unite e i diritti umani fondamentali e i Diritti dei lavoratori stabiliti dall'Organizzazione internazionale del lavoro.

Lo stakeholder deve altresì garantire ai propri dipendenti un ambiente lavorativo idoneo in base alle mansioni ed avere un approccio sistematico alla valutazione del rischio in conformità al D. Lgs. 81, informando tutti i lavoratori circa i rischi presenti nelle aree di lavoro, e definisce i piani di formazione in materia di sicurezza per tutti i proprio dipendenti come previsto dal D. Lgs. 81 art. 37, o da altre Leggi e Regolamenti in vigore nel paese in cui esso opera.

Libertà di associazione

Ai lavoratori è riconosciuto il diritto di organizzarsi per promuovere i propri interessi, conformemente alla Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (OIL 87) e alla convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (OIL 98). In assenza di legislazione, per determinati Paesi, il fornitore deve sostenere lo sviluppo di iniziative analoghe al fine di conseguire un'associazione, un'organizzazione e una contrattazione indipendente e libera.

Impatti ambientali e gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti (stoccaggio, identificazione, trasporto, smaltimento) e degli scarti derivanti dalle proprie attività deve essere effettuata nel rispetto delle normative vigenti.

Nell'ottica di un'economia di tipo circolare, è doveroso attuare le opportune migliori logistiche e tecnologiche atte a ridurre la produzione di rifiuti e ridurre gli sprechi.

Comportamento commerciale etico

Ogni partner commerciale e collaboratore si astiene da qualsiasi pratica corruttiva, incluso il pagamento o l'accettazione di pagamento al fine di influenzare il processo decisionale e conseguire o mantenere vantaggi. Ciascun collaboratore deve mantenere un comportamento etico, operando in conformità alle Leggi vigenti in materia di gestione delle informazioni aziendali e dei dati personali.

Il presidente

Laura Fortis



15/05/2023