

**La Società ANTONIO CAPALDO S.P.A.**

Intende rendere noti i principi, le modalità e gli obiettivi ai quali informa la sua attività nel contesto imprenditoriale in cui opera; a tal fine adotta il presente CODICE ETICO.

**1. PRINCIPIO DI LEGALITÀ**

La società rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei luoghi ove si svolge la sua attività.

**2. OBIETTIVI E VALORI**

Obiettivo principale della società è la creazione di valore per le parti interessate (es. utili, mantenimento posti di lavoro, ecc.); a tale scopo sono rivolte le strategie aziendali.

**3. IMPARZIALITÀ**

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, la società evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, all'orientamento sessuale, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

**4. RISERVATEZZA**

La società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nel caso di trattamento di dati personali e particolari, ai sensi GDPR, la società adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

**5. EQUITÀ DELL'AUTORITÀ**

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, la società si impegna a che l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

In particolare, la società garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore o della parte interessata, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori e delle parti interessate.

**6. COMPORTEMENTI IN MATERIA CONTRATTUALE**

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

La società si impegna a non abusare della propria posizione contrattuale.

La società, nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisi, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

Nella formulazione di eventuali contratti, la società ha cura di specificare in modo chiaro e comprensibile al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze.

**7. COMPORTEMENTI IN MATERIA POLITICA**

La società si astiene dal finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e dall'effettuare sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- a) finalità riconducibile all'oggetto sociale della società;
- b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, la società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, od a progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

## **8. COMPORAMENTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI**

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o Internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della società.

In particolare, ogni rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito, esclusivamente, tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dalla Società.

La condotta dei referenti di cui sopra, deve essere improntata a criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri.

La società considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la P.A., non dovranno essere intraprese, direttamente o indirettamente, le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi di valore significativo (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le Parti.

## **9. COMPORAMENTI IN MATERIA AMBIENTALE**

L'ambiente è un bene primario che la società si impegna a salvaguardare. A tal fine, la società rispetta la normativa vigente ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto ed in conformità alla normativa in materia ambientale.

## **10. COMPORAMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA**

La società si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

La società opera per preservare, con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori; garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre il personale ad agire contro la legge o contro il presente codice.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 155, Raccomandazione 164, nonché il D. Lgs. 81/08 e s.m. e i. inclusi i suoi decreti attuativi e successive modifiche, la L. 638/83 e s.m. e i.

### **11. TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi della società, in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

La società tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

La società si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 102, ILO 18.

### **12. CONCORRENZA**

La società si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e antitrust; si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

### **13. ATTI DI CORTESIA COMMERCIALE**

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento, e comunque rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, patto internazionale sui diritti civili e politici, principi guida della Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

### **14. LAVORO INFANTILE E MINORILE**

La società si impegna a:

- 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.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 138 - ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs. 81/08 e s.m. e i. inclusi i suoi decreti attuativi e successive modifiche, le leggi 25/55, 977/67, 451/94 e s.m. e i., la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino.

### **15. LAVORO OBBLIGATO E LAVORO FORZATO**

La società condanna e non ricorre né da sostegno alla tratta di esseri umani; essa si impegna a:

- 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 rescindere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto;
- non utilizzare lavoro nero ed a 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 le leggi 300/70, 108/90, 297/82, D. Lgs. 152/97 e s.m. e i.

### **16. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE**

L'Azienda si impegna a non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale, garantendo al personale le condizioni idonee a praticare tale diritto nell'ambiente di lavoro.

L'Azienda si impegna a consentire ai lavoratori di poter contrattare liberamente e secondo la legge, senza timori.

L'Azienda si impegna:

- a garantire la libertà di associarsi ai sindacati; la stessa deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori delegati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva;
- a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 87 - ILO 135 - ILO 98, nonché la L.300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CCEE 9/12/89.

### **17. DISCRIMINAZIONE**

La società si impegna a garantire pari opportunità a tutti i lavoratori attraverso le seguenti misure:

- 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.

La società si impegna a non attuare o sostenere discriminazione in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica. L'organizzazione non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

La società si impegna a non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti quindi nel seguire principi o pratiche, ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica.

La società si impegna a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'Azienda si impegna a 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 e contro le origini razziali, nonché le leggi 300/70, 903/77, 125/91, 40/98, 53/2000, D.lgs. 151/01 e s.m. e i., Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90 e s.m. e i.

### **18. PRATICHE DISCIPLINARI**

La società si impegna a non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore, attenendosi ai provvedimenti previsti dalla legislazione vigente.

La società si impegna a trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea.

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; la Società si impegna a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 29, nonché della L.758/94 e s.m. e i.

### **19. ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato secondo il CCNL applicato e, di massima, 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.

La società si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 98, nonché le leggi 300/70, 196/97, 264/58, 409/98 e s.m. e i.

### **20. RETRIBUZIONE**

La società si impegna a retribuire i lavoratori con salari non inferiori a quelli fissati dalla contrattazione collettiva del settore.

La società si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzioni ILO 100 - ILO 131, nonché le leggi 300/70, 297/82, 863/84, 230/62 e s.m. e i.

### **21. FORNITORI**

La società garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del presente Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i fornitori devono essere improntate a correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

Attraverso il codice etico, la società stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme; agli stessi principi i fornitori dovranno ispirare la propria gestione.

La società agirà nei confronti dei propri fornitori in modo progressivo, al fine di ottenere da essi l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per i fornitori appartenenti a categorie critiche.

**Risoluzione non conformità/reclami**

Tutti i fornitori della società sono incoraggiati nella gestione delle non conformità e dei reclami, tramite un processo di identificazione, registrazione, analisi delle cause e risoluzione.

Laddove una non conformità o un reclamo emersi su di un fornitore della società, possano avere un impatto significativo su quest'ultima, allora il fornitore sarà necessariamente obbligato a risolverla e a comunicarne gli esiti al Social Performance Team (SPT) della società. L'SPT può inoltre fornire supporto completo per la gestione del processo.

**22. SISTEMA DI GESTIONE**

L'Azienda si impegna e provvede ad impegnare i fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti del proprio sistema di Gestione, con particolare riferimento allo 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 critici 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.

**23. MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE**

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno potrà effettuare segnalazioni riservate come meglio precisato nel seguito.

La società 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 anonima (attraverso il software My Whistleblowing gestito tramite piattaforma My Governance della società MYGO S.r.l., utilizzando il link denominato *Etica e trasparenza - Whistleblowing* attivo sul sito aziendale) le stesse faranno tempestivamente seguire opportune verifiche e adeguate misure risolutive.

La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo e fornitori e sarà perseguita dalla società con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

Il mancato rispetto dei principi elencati all'interno del presente codice etico, può essere motivo di risoluzione contrattuale.

La società, 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.

Il social performance team (SPT) ha il compito di verificare ogni notizia di violazione del Codice Etico; ha altresì facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati e suggerire eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni ricevute.

Avellino, 1-7-2023