



Codice Etico

La Contadina Soc. Coop. A R.L. si impegna nel rispettare i concetti enunciati dal **Codice ETI (Ethical Trading Initiative)** e i diritti umani così come espressi nella dichiarazione universale dei Diritti dell'Uomo ONU 1948 e pertanto adotta il seguente codice etico:

1. LIBERTA' DI LAVORO

- 1.1 Non si richiede ai lavoratori lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario.
- 1.2 Non si richiede ai lavoratori nessuna forma di garanzia da rilasciare al datore di lavoro, quali:
 - Deposito di somme di denaro
 - Documenti d'identità

I lavoratori sono liberi di interrompere la loro prestazione con opportuno e condiviso adeguato preavviso.

2. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DI DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- 2.1 I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
- 2.2 Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
- 2.3 I rappresentanti dei lavoratori non sono oggetto di alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
- 2.4 Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi idonei a consentire l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

3. CONDIZIONI DI LAVORO

- 3.1 Il datore di lavoro fornisce un ambiente di lavoro consono e privo di pericolosità, nonché igienicamente idoneo, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'attività industriale effettuata e gli specifici rischi connessi.

Si adottano misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possano derivare da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente stesso.
- 3.2 I lavoratori ricevono l'addestramento periodico idoneo all'attività prestata e sono documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino mansione
- 3.3 I lavoratori hanno accesso a servizi sanitari puliti, usufruiscono di accesso ad acqua potabile, e se applicabile, si forniscono attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.



4. LAVORO MINORILE

- 4.1 Non vengono attuate politiche di assunzione di lavoro minorile.
- 4.2 Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

5. NORME SUI SALARI

- 5.1 Le retribuzioni salariali corrispondono agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria.
- 5.2 A tutti i lavoratori sono fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo di lavoro prestato.
- 5.3 Non viene effettuata alcuna deduzione dal corrispettivo pattuito per la prestazione di lavoro come misura disciplinare senza l'esplicito consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare vengono registrate. La Contadina Soc. Coop a r.l., non fa ricorso a provvedimenti disciplinari diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

Nello specifico da La Contadina Soc. Coop a r.l., il riferimento normativo attraverso cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni del datore di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano il rapporto di lavoro è il **CCNL delle Cooperative Alimentari**

6. ORARIO DI LAVORO

- 6.1 Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi o dalle successive clausole.
- 6.2 L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non eccede le 48 ore settimanali.
- 6.3 Tutti gli straordinari sono volontari.

Lo straordinario è utilizzato e richiesto in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue:

- l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso.

Il ricorso allo straordinario non viene utilizzato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario viene sempre remunerato con una retribuzione superiore alla norma e/o comunque mai meno del 25% della retribuzione.

- 6.4 Il numero totale delle ore lavorate settimanali non eccede le 60 ore, con l'eccezione delle circostanze di cui alla successiva clausola 6.5.
- 6.5 Le ore lavorate potranno superare le 60 ore settimanali solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti vengano rispettati:
 - sia consentito dalla legislazione nazionale;
 - sia consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
 - siano state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei



lavoratori;

- il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.

7. PRATICHE DISCRIMINATORIE

7.1 Non è permessa alcuna discriminazione in fase di assunzione, risarcimento, accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

8. FRIZIONE DEL LAVORO

8.1 Il lavoro effettuato deve essere disciplinato all'interno delle norme che regolano i rapporti di lavoro, stabiliti nell'ambito della legge e delle consuetudini nazionali.

8.2 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 vengono evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi vengono evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

9. PRATICHE CRUDELI O INUMANE

9.1 Non è consentito l'abuso fisico, le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale. Altre forme di intimidazione saranno proibite.

10. AMBIENTE E SOSTENIBILITA'

10.1 La Contadina Soc. Coop. A R.L. si impegna al rispetto dell'ambiente ed a lavorare con permessi ambientali in ordine

10.2 Si impegna, inoltre a ridurre il proprio impatto ambientale attraverso misure di efficienza energetica e riduzione dei rifiuti

10.3 È vietato lo smaltimento illecito di sostanze pericolose

11. ETICA AZIENDALE E ANTICORRUZIONE

11.1 È vietato offrire o accettare tangenti o altre forme di corruzione

11.2 I rapporti con fornitori e partner devono essere trasparenti e conformi alla normativa vigente

12. TUTELA DELLA PRIVACY

12.1 La Contadina Soc. Coop. a R.L. cura l'applicazione ed il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni.

La Contadina Soc. Coop. a R.L. si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di qualsivoglia natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento dell'attività di impresa, evitando ogni uso improprio o indebita diffusione di tali informazioni. La Contadina Soc. Coop. a R.L. effettua un monitoraggio periodico dei rischi e delle minacce connesse al trattamento dei dati personali acquisiti, del possibile impatto sulla



CODICE ETICO

Rev. 02 del 27.04.2023

Pag. 4 a 4

sicurezza, nonché delle misure tecniche organizzative e di verifica per fronteggiare i rischi di volta in volta individuati.

La Contadina Soc. Coop. a R.L. si impegna a tutelare i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività anche attraverso attività formative degli incaricati interni al trattamento dei dati sulle modalità di utilizzo, consultazione, conservazione e distruzione degli stessi.

La Contadina Soc. Coop. a R.L. verifica semestralmente l'attuazione corretta del sistema di modifica periodica delle password in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa in materia di privacy e protezione dei dati

13. MONITORAGGIO E CONFORMITA'

- 13.1 I Rappresentanti per la gestione del Codice Etico, verificano annualmente, in occasione del Riesame della Direzione, l'adeguatezza del presente codice.
- 13.2 Eventuali revisioni possono rendersi necessarie, oltre che per adeguamenti normativi, dall'esperienza acquisita nell'applicazione del codice stesso in particolare grazie a contributi provenienti dai lavoratori e/o da terzi
- 13.3 Le violazioni saranno soggette a sanzioni disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro

IL RAPPRESENTANTE PER LA GESTIONE DEL CODICE ETICO

Al fine di promuovere il rispetto dei valori contenuti nel Codice Etico, è stato nominato il **Dott. Romagnuolo Giuseppe** come **Rappresentante per la gestione del codice etico** che, in conformità alle linee guida, si occuperà di portare a conoscenza di tutti i dipendenti i contenuti del Codice e relativa formazione al personale, compresa la divulgazione ai nuovi assunti ed agli stakeholder.

| DATA | LA DIREZIONE |
|------------|--|
| 27.04.2023 |  "LA CONTADINA" Soc. Coop. a r.l. Sede Leg. e Stab.: Via Ammiraglio 18 (L. C. Borgo Appio) 81046 GRAZZANISE (CE) - ITALIA Tel. +39 0822 991854 Part. IVA 02429230614 |