

GIERRE & SON SRL
Via Napoli,131
Casalnuovo di Napoli
Tel. Fax 081-8423855
P.IVA C.F. 04468150653
REA NA776630
CAP. SOC. 200.000 EUR I.V.
info@gierreandson.com
www.gierreandson.com

CODICE DI CONDOTTA

Il presente codice di condotta rappresenta una serie di norme minime che la Gierre & Son si impegna a rispettare, tenendo presente che quando la legislazione nazionale o altri regolamenti applicabili trattano lo stesso tema affrontato nel presente Codice di Condotta, devono essere applicati gli standard più elevati o le disposizioni più restrittive. Nel caso in cui il presente Codice di Condotta sia in conflitto con la legge nazionale in vigore, sarà quest'ultima a dover sempre essere applicata.

3. REQUISITI E RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI CONDIZIONI DI LAVORO, AMBIENTE E DOGANE

Luogo di Lavoro : La Gierre & Son srl si impegna a garantire che l'ambiente di lavoro sia conforme alle leggi e ai regolamenti, oltre a garantire le condizioni minime di luce, ventilazione, spazio, norme igieniche e l'accesso gratuito all'acqua potabile.

Salute & Sicurezza: La Gierre assicura un ambiente di lavoro sicuro e sano che garantisce la presenza dei seguenti requisiti minimi (si tratta di un elenco non omnicomprensivo): adeguati dispositivi di primo soccorso, misure di prevenzione degli incendi comprese le uscite di sicurezza, dispositivi di protezione individuale, ecc.

Ambiente: La Gierre si impegna a rispettare i regolamenti e le norme ambientali nazionali e internazionali. In particolare, le procedure e le norme applicate nello smaltimento dei rifiuti, il trattamento e lo smaltimento di sostanze chimiche e di altre sostanze pericolose, nonché la gestione delle emissioni e delle acque reflue devono soddisfare almeno i requisiti minimi di legge.; a lavorare costantemente per ridurre e minimizzare l'inquinamento ambientale e a garantire l'utilizzo di risorse naturali nel modo più efficiente possibile.

Divieto di Lavoro Forzato: La Gierre garantisce di non utilizzare manodopera obbligata con la forza o irregolare, mantenendo l'occupazione rigorosamente su base volontaria.

Divieto di Lavoro Minorile: è severamente vietato l'impiego di manodopera di minori. Si considerano minorenni coloro che sono al di sotto dell'età minima stabilita dalla Legge per lavorare, o che non abbiano completato gli studi obbligatori

Divieto di manodopera illegale, clandestina e non dichiarata: ci uniformiamo a tutte le normative applicabili per evitare l'impiego di manodopera illegale, clandestina e non dichiarata.

Divieto di molestie, abusi e discriminazioni: il posto di lavoro deve: garantire dignità e rispetto, e sul posto di lavoro devono essere garantite l'assenza essere libero da ogni forma di molestie, abusi o punizioni corporali. Uguaglianza indipendentemente da razza, religione, età, sesso, origine sociale, opinioni politiche, orientamento sessuale, o posizione.

Contratto di lavoro, indennità e benefici: i dipendenti e i datori di lavoro devono disporre di un'adeguata documentazione relativa al rapporto di lavoro. Tale documentazione può essere un contratto di lavoro o qualsiasi altro documento giuridicamente accettato nel paese. Il salario deve essere conforme alle esigenze di base, al salario minimo per categoria e includere tutti i benefits previsti dalla legge. Le politiche di compensazione degli straordinari devono essere conformi alla legge locale.

Orario di Lavoro: le ore di lavoro giornaliere e le giornate di lavoro settimanali o mensili non devono superare i limiti stabiliti della legge applicabile.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva: Garantiamo ai nostri dipendenti la libertà di associazione e il diritto di aderire a sindacati o ad altre associazioni del lavoro, nonché il diritto alla contrattazione collettiva conformemente alla normativa locale.

Anticorruzione: Rispettiamo tutte le leggi applicabili in materia di corruzione e implementiamo misure adeguate a prevenire, individuare e sanzionare qualsiasi comportamento corruttivo, direttamente o indirettamente, riconducibile alla loro attività. I nostri dipendenti sono invitati a non scambiarsi recapiti personali con clienti o fornitori, e non accettare regali personali.

Protezione dei dati personali: Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di protezione dei dati personali.

Obblighi di fedeltà e riservatezza: L'obbligo di fedeltà è previsto a carico del lavoratore dall'art. 2105 cod. civ. Esso comporta l'osservanza da parte del lavoratore del divieto di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore (divieto di concorrenza) e di quello di divulgare notizie relative all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa nonché di farne uso in modo da recare ad essa pregiudizio (obbligo di riservatezza). Specificatamente con riferimento all'obbligo di riservatezza, è fatto divieto al lavoratore di pubblicare qualsivoglia foto, su qualsivoglia supporto fisico

o digitale, dei lavori eseguiti in qualsiasi sede di lavoro in dipendenza del rapporto di lavoro con la società. Il lavoratore si deve astenere non solo da quei comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 cod. civ. ma anche da qualsiasi altra condotta che, per la natura e le possibili conseguenze, risulti in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi della medesima. Si concreta nell'obbligo di tenere un comportamento leale per la necessità di salvaguardare il datore di lavoro dal possibile uso pregiudizievole delle notizie ed informazioni di cui il lavoratore viene a conoscenza nello svolgimento della sua attività. Tale obbligo permane anche al di fuori dell'orario di lavoro e durante la sospensione del contratto. La violazione del dovere di fedeltà legittima il datore di lavoro all'applicazione delle sanzioni disciplinari ed è fonte del relativo obbligo risarcitorio nel caso in cui causi un danno al datore di lavoro. L'obbligo di fedeltà comporta anche il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo tale da poter arrecare ad essa pregiudizio (art. 2105 cod. civ.). Il divieto sussiste sia che le notizie attinenti all'impresa siano coperte da segreto sia che abbiano un carattere "neutro", quando tuttavia la conoscenza esterna possa costituire un pregiudizio per il datore di lavoro. Il pregiudizio, generalmente, è riconducibile all'utilizzazione delle predette notizie in attività concorrenziale, ma può derivare anche dalla comunicazione di informazioni che, di fatto, concretino opera di denigrazione dell'azienda. La rivelazione di segreti professionali e scientifico-industriali è peraltro sanzionata penalmente (artt. 622 e 623 cod. pen.).