



CODICE ETICO

Approvato da Unigrà S.r.l.
In data 15 Settembre 2018

Indice:

Premessa

Principi Etici Generali

Norme di comportamento

Disposizioni attuative

Sistema sanzionatorio

PREMESSA

Il presente Codice Etico riporta i principi e i valori nel rispetto dei quali Unigrà esercita la propria attività, nonché l'insieme delle norme di comportamento, le regole di condotta e le responsabilità cui devono attenersi tutti i soggetti che entrano in relazione con Unigrà.

Questo documento si applica a tutto il personale Unigrà, indipendentemente dal ruolo e dalla funzione esercitata, includendo, oltre ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, i lavoratori somministrati, i componenti degli organi societari e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestino attività lavorativa o professionale, anche occasionale in favore di Unigrà; trova applicazione altresì nei confronti dei fornitori, clienti, partners in società, raggruppamenti temporanei d'impresa, subappaltatori, società controllate e/o collegate.

Tutte le disposizioni e le procedure interne devono essere coerenti e compatibili con i principi espressi nel presente documento.

Il Presente Codice Etico si affianca al Codice Etico Informatico di Unigrà realizzato specificatamente per l'utilizzo corretto delle risorse informatiche in dotazione per prevenire utilizzi scorretti o finalità illecite.

PRINCIPI ETICI GENERALI

Il presente Codice Etico è stato elaborato per garantire che i principi etici fondamentali di Unigrà siano esplicitamente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento per tutte le parti interessate.

1. Leggi e disposizioni normative

Unigrà assume come impegno fondamentale il rispetto della Legge e di tutte le disposizioni normative e conseguentemente ne promuove la conoscenza e l'aggiornamento, fornendo, tramite apposite funzioni interne, supporto a tutti i lavoratori.

2. Onestà

Unigrà pretende che i propri dipendenti e collaboratori non perseguano l'utile personale, o aziendale, a scapito del rispetto delle leggi vigenti e dei principi etici previsti dal presente documento. In particolare si impegna al fine di non consentire comportamenti che possano portare vantaggi illeciti a clienti o fornitori, pubblici e privati.

3. Solidarietà

Unigrà considera la solidarietà un principio fondante e un segno distintivo di tutte le proprie attività. La base di ogni relazione o transazione tra soggetti economici è costituita sempre da rapporti umani.

4. Imparzialità

Unigrà garantisce pari opportunità per tutti i lavoratori e vieta ogni forma di discriminazione al momento dell'assunzione, della formazione, della retribuzione e della promozione per ragioni di provenienza geografica, sesso, religione, orientamento sessuale, età,

appartenenza sindacale, affiliazione politica e per qualunque altra ragione potenzialmente discriminatoria.

5. Salute e Sicurezza

Unigrà si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale; si impegna inoltre a far sì che anche le attività svolte per suo conto si fondino sulla prevenzione dei rischi e sulla tutela della salute e della sicurezza dei prestatori di lavoro e dei terzi.

6. Risorse Umane

Unigrà considera le risorse umane un valore da tutelare e promuovere come strumento per raggiungere conoscenza, gestire efficacemente il cambiamento e acquisire nuove idee, migliorare la produttività e la qualità, maturare una crescita individuale e complessiva dell'azienda.

7. Riservatezza

Unigrà garantisce la riservatezza delle informazioni relative ai dipendenti, fornitori e clienti, a meno che ciò non sia espressamente previsto da un contratto e conforme alle norme giuridiche vigenti. In particolare, Unigrà si impegna a trattare i dati e le informazioni relative a dipendenti, fornitori e clienti in conformità alla normativa applicabile, ivi compreso il Regolamento UE 2016/679 ("GDPR"). Ciascun dipendente o collaboratore, nell'ambito delle rispettive funzioni, è tenuto a proteggere le informazioni generate o acquisite e ad evitarne un uso improprio e non autorizzato.

8. Tutela ambientale

Unigrà, nello svolgimento della propria attività, si impegna a rispettare e a far rispettare le vigenti normative in materia di tutela e protezione dell'ambiente e ad adempiere puntualmente a tutti gli obblighi previsti. In tale contesto l'azienda promuove un razionale utilizzo delle risorse ponendo particolare attenzione alla prevenzione di ogni forma di inquinamento.

9. Qualità

Unigrà si impegna a realizzare prodotti e servizi, garantendo la massima sicurezza igienica dei prodotti alimentari realizzati, mantenendone la massima qualità.

10. Trasparenza

Unigrà riconosce il fondamentale valore della corretta, completa e tempestiva informazione, che garantisce a tutte le parti interessate, in merito ai propri obiettivi, attività e risultati, in modo completo ed esaustivo e attraverso gli strumenti più idonei.

11. Concorrenza leale

Unigrà, nei rapporti con le imprese concorrenti, adotta comportamenti che tutelino il valore della concorrenza leale, astenendosi da ogni forma di collusione che possa eventualmente comprometterne il rispetto.

12. Autonomia e pluralismo

Unigrà considera il pluralismo sempre un valore e nei rapporti che intrattiene con le altre organizzazioni, forze politiche e sociali ne rispetta la natura, opinione e cultura, pur agendo secondo la propria originalità, autonomia e capacità di proposta.

NORME DI COMPORTAMENTO

La presente sezione del Codice Etico illustra le regole di comportamento, che devono essere adottate da tutti i soggetti che, nel rispetto dei principi etici sopra esposti, operano con Unigrà.

I. Organi societari

Responsabilità

Gli organi societari, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente devono ispirare il proprio operato ai principi del presente Codice Etico.

Il Presidente e gli Amministratori, nell'esercizio delle loro funzioni, devono tenere una condotta corretta e trasparente onde evitare la lesione dell'integrità del patrimonio della società.

Informazione e partecipazione

Il Consiglio d'Amministrazione deve operare secondo criteri e procedure, che garantiscano la massima informazione e partecipazione di tutti i soggetti interessati, in particolare per quanto riguarda le operazioni che comportino un impatto significativo sulla situazione economico-patrimoniale e sugli assetti societari.

Autonomia

Il comportamento degli organi della società deve essere improntato all'autonomia e indipendenza da istituzioni pubbliche, soggetti privati, associazioni economiche e forze politiche.

II. Dipendenti

Selezione

Unigrà, nel rispetto delle esigenze aziendali, seleziona il proprio personale esclusivamente sulla base dei profili dei candidati e delle specifiche competenze, senza adottare pertanto alcuna modalità discriminatoria. In linea con quanto previsto dal presente documento, l'azienda definisce le competenze di cui necessita e predispone procedure di ricerca e selezione del personale.

Assunzione

I dipendenti devono essere assunti con regolare contratto di lavoro nel rispetto della normativa vigente e del CCNL dell'Industria Alimentare. All'atto dell'assunzione Unigrà fornisce le informazioni più complete e trasparenti sulla struttura dell'Azienda e sul Contratto Collettivo che regola il rapporto di lavoro, nonché sulla Politica aziendale relativa alla Qualità e alla Sicurezza igienica, salvaguardia dell'Ambiente, Salute e Sicurezza dei lavoratori e Responsabilità Sociale.

Formazione e percorsi di carriera

Unigrà favorisce la formazione e l'aggiornamento dei propri dipendenti e promuove la crescita professionale, sulla base del merito e delle specifiche competenze. A tal fine

l'azienda deve predisporre programmi formativi e di aggiornamento che accrescano le professionalità e le conoscenze delle proprie risorse.

Organizzazione

Tutti i dipendenti devono mantenere in azienda un comportamento volto al rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno, evitando, sempre e comunque, ogni forma di sopruso o intimidazione.

Tutti i dipendenti devono orientare il proprio operato a professionalità, correttezza, lealtà ed onestà, collaborando con colleghi e superiori, al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento delle attività di propria competenza.

L'azienda formula procedure documentate, che consentano a tutti i dipendenti di avere riferimenti chiari e certi sui comportamenti corretti da adottare e sulle sanzioni previste in caso di violazione. Nella gestione dei procedimenti disciplinari e nella definizione e applicazione delle eventuali sanzioni Unigrà si atterrà a quanto disposto dalla vigente normativa e dalla contrattazione collettiva, nonché dalle relative procedure interne.

Tutte le funzioni aziendali, in occasione di verifiche o ispezioni, da parte di autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione, senza ostacolare in nessun modo le attività degli organi ispettivi e di controllo.

Salute e sicurezza

Unigrà, avvalendosi del supporto di tutte le parti interessate, definisce le misure più idonee a tutelare la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori e si impegna a renderli consapevoli dei rischi legati alle varie attività e delle corrette modalità operative, che ciascun lavoratore è tenuto a rispettare. A tal fine prevede procedure operative per valutare i rischi, identificare le misure preventive più idonee e attivare le azioni correttive necessarie, predisponendo programmi di formazione in materia che coinvolgano tutti i lavoratori.

Ambiente

Unigrà definisce le misure più opportune per tutelare l'ambiente.

Il Sistema di Gestione Ambientale (ISO 14001), sulla base di un'analisi volta a valutare gli aspetti ambientali significativi, prevede indicazioni che indirizzano le scelte aziendali e indicano a tutti i lavoratori le corrette prassi operative, che ciascuno è tenuto a rispettare.

Igiene degli alimenti

Unigrà ha individuato tutte le misure necessarie a prevenire possibili problematiche relative alla sicurezza igienica delle preparazioni alimentari, che in tutte le fasi del ciclo produttivo devono essere puntualmente applicate e rispettate dal personale operativo.

A tal fine Unigrà, all'interno del Sistema di Gestione per la Qualità, ha sviluppato un Sistema per la Sicurezza Alimentare conforme allo standard BRC (British Retail Consortium) che per ciascun impianto produttivo prevede un Manuale di Autocontrollo che individui nel dettaglio i punti critici di controllo e le modalità di monitoraggio e gestione.

Responsabilità sociale – Codice di base ETI (Ethical Trading Initiative)

Unigrà ha aderito al SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange – Scambio di dati sull'etica dei fornitori), un'organizzazione no profit impegnata nel far crescere la diffusione dei principi etici lungo le catene di fornitura globali e che costituisce la più ampia piattaforma in Europa che raccoglie ed elabora dati sul comportamento etico delle forniture. Nel tentativo

di armonizzare le tecniche applicate agli audit etico/sociali e di agevolare il riconoscimento da parte di più clienti finali, Sedex ha promosso la definizione di SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit).

La politica sulla responsabilità sociale di Unigrà si è tradotta nel presente Codice Etico e nell'implementazione delle Linee Guida SMETA.

In particolare, il presente Codice Etico integra e recepisce il Codice di base ETI (Ethical Trading Initiative) previsto anche dalle Linee Guida SMETA, che riprende le principali convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Di seguito i principali punti relativi al Codice ETI:

1. **LAVORO OBBLIGATO:** l'azienda non deve ricorrere all'utilizzo di lavoro forzato o obbligato, ma far sì che tutte le persone che prestano la propria attività lo facciano volontariamente e senza alcun tipo di costrizione.
2. **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA:** l'azienda deve garantire ai lavoratori libertà di scelta della forma associativa cui aderire, con facoltà di indire libere riunioni, e il diritto al rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.
3. **SALUTE E SICUREZZA:** l'azienda deve garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre.
4. **LAVORO INFANTILE O GIOVANILE:** l'azienda non deve ricorrere al lavoro di persone di età inferiore ai 16 anni e i giovani sotto i 18 anni non devono essere impiegati in ambienti pericolosi.
5. **RETRIBUZIONE:** l'azienda deve rispettare la legislazione vigente e la contrattazione collettiva di riferimento in materia di retribuzione.
6. **ORARIO DI LAVORO:** l'azienda deve rispettare la legislazione vigente e la contrattazione collettiva di riferimento in materia di orario di lavoro e garantire che mediamente il lavoro straordinario non superi le 12 ore settimanali per dipendente e che è necessario garantire 1 giorno di riposo per ciascun periodo di 7 giorni lavorativi consecutivi.
7. **DISCRIMINAZIONE:** l'azienda deve far sì che i lavoratori non subiscano alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, legata a razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, età.
8. **LAVORO ED OCCUPAZIONE REGOLARE:** l'azienda deve, nella maniera più estesa possibile, ricorrere ad occupazioni regolari e fisse rispetto ad assunzioni occasionali da utilizzare solo in circostanze straordinarie e per brevi periodi.
9. **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI:** l'azienda, nel caso in cui vi siano gli estremi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro può dare corso ad un'azione disciplinare. In nessun caso sono permessi punizioni corporali, abusi sessuali, coercizioni, mentali o fisiche, o violenza verbale.
10. **NON E' CONSENTITO ALCUN TRATTAMENTO CRUDELE O INUMANO:** è vietato l'abuso o i rimproveri, la minaccia di abusi fisici, molestie sessuali o altre molestie verbali o altre forme di intimidazione.

Riservatezza

Tutti i dipendenti devono mantenere riservate ed opportunamente protette le informazioni acquisite nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Unigrà deve garantire che i dati sensibili dei propri dipendenti siano tutelati e gestiti conformemente ai requisiti legislativi vigenti in materia.

Beni aziendali

Tutti i dipendenti devono operare nel rispetto e nella salvaguardia dei beni aziendali ed impedirne, per quanto nelle loro possibilità, l'uso improprio e/o fraudolento. A tal fine Unigrà prevede le modalità di comportamento corrette che ciascun lavoratore deve assumere.

Conflitto di interessi e anticorruzione

Nessun dipendente deve sollecitare né accettare, per sé o per altri, raccomandazioni, trattamenti di favore, doni o altri benefici da parte di soggetti con i quali entri in relazione in ragione della propria attività lavorativa.

III. Fornitori

Selezione e qualifica

Unigrà si impegna a selezionare i propri fornitori e a qualificarli in base alla loro capacità di soddisfare le necessità aziendali in termini qualitativi ed economici e al loro impegno relativamente all'Ambiente, alla Sicurezza sul lavoro e alla Responsabilità Sociale.

A tal fine l'azienda predispone modalità di qualifica e monitoraggio dei propri fornitori, all'interno dei Sistemi di Gestione per la Qualità, per Ambiente & Sicurezza e per la Responsabilità Sociale, finalizzate a verificarne le performance in tali ambiti.

Contratti

Unigrà determina le condizioni di acquisto sulla base di valutazioni che siano il più possibile obiettive, imparziali e trasparenti e, parallelamente, i fornitori devono fornire i prodotti/servizi richiesti nel rispetto della qualità, dei tempi di consegna e del prezzo convenuto. In tal senso l'azienda prevede procedure per verificare che i fornitori rispettino i requisiti contrattuali e la normativa vigente.

Conflitto di interessi

Unigrà vieta ai dipendenti di ricevere denaro o altri benefici dai fornitori, a fronte di ordini, contratti di fornitura o di prestazioni professionali.

Riservatezza

Unigrà si impegna a garantire la riservatezza delle informazioni che riguardano i propri fornitori e allo stesso modo pretende da questi, che non trasmettano all'esterno le informazioni acquisite in ragione della relazione commerciale, conformemente ai requisiti legislativi vigenti in materia.

IV. Clienti

Aspettative

Unigrà finalizza la propria attività al soddisfacimento dei bisogni e delle aspettative dei clienti, orientando la propria organizzazione verso il miglioramento continuo delle prestazioni.

In azienda sono previste procedure per l'identificazione dei requisiti del cliente e le modalità per il rispetto dei Capitolati d'Appalto, al fine di comprendere le caratteristiche di dettaglio del prodotto e del servizio da fornire e la capacità di soddisfare le attese del cliente.

Unigrà auspica che i propri Clienti adottino una politica etica interna allineata a quella di Unigrà medesima e pienamente conforme al Codice ETI.

Riservatezza

Unigrà predispone procedure per garantire la riservatezza dei dati acquisiti nell'ambito delle relazioni commerciali con i propri clienti, conformemente ai requisiti legislativi vigenti in materia.

Conflitto di interessi e anticorruzione

Nei rapporti con i clienti nessun dipendente può accettare od offrire alcun tipo di compenso o trattamento di favore nell'intento di favorire illecitamente i propri interessi o quelli di Unigrà.

V. Pubblica Amministrazione

Relazioni

Unigrà impone che le funzioni aziendali preposte e/o i soggetti terzi, che rappresentano l'azienda, abbiano con le Istituzioni e la Pubblica Amministrazione relazioni ispirate alla legalità, trasparenza, correttezza, riservatezza e fattiva collaborazione.

Unigrà conseguentemente vieta qualsiasi pratica di corruzione o comportamenti collusivi di qualsiasi natura e sotto qualsiasi forma, che portino a promuovere o favorire la conclusione di affari a vantaggio proprio, dell'azienda o dei dipendenti della Pubblica Amministrazione.

Controlli

Unigrà vieta qualsiasi pratica o comportamento, delle funzioni preposte ai rapporti con i funzionari degli Enti di controllo ufficiale (ASL, ARPA ecc.), che possano condizionarne l'attività o l'esito della stessa.

Contributi

Unigrà vieta di destinare, a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi, contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalla Comunità Europea, anche di modico valore.

La società condanna i comportamenti volti a ottenere, da parte dello Stato, della Comunità Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento o altre erogazioni, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti a tal fine alterati o falsificati.

VI. Organizzazioni politiche e sindacali

Relazioni

Unigrà stabilisce che i rapporti con le Organizzazioni Sindacali siano conformi alla normativa vigente e improntati al rispetto reciproco, alla trasparenza e allo spirito di collaborazione.

Unigrà non ammette alcuna forma di discriminazione o favoritismo in ragione dell'appartenenza ad Organizzazioni Sindacali, Associazioni o partiti politici.

Unigrà riconosce in capo a tutti i lavoratori il diritto di scegliere, liberamente e senza alcun condizionamento, a quale organizzazione sindacale o politica aderire e conseguentemente non interferisce con l'esercizio del diritto di ciascun lavoratore connesso all'orientamento politico.

VII. Organi di informazione

Comunicazione

Tutte le comunicazioni di Unigrà rivolte all'esterno, e diffuse attraverso qualsiasi mezzo, devono essere veritiere, chiare, accurate e non strumentali.

I rapporti con gli organi di informazione e comunicazione sono riservati alle funzioni aziendali appositamente preposte, o comunque appositamente autorizzate.

SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione delle Norme di comportamento e dei Principi contenuti nel presente Codice Etico comporta sanzioni disciplinari calibrate sulla base della gravità dell'atto compiuto e del danno recato, che potranno comportare, nei casi più estremi, anche la risoluzione del rapporto di lavoro.