

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	1 di 11

INTRODUZIONE

L'Azienda Agricola G.D. Vajra (GDV) ritiene che il capitale umano sia la vera forza che caratterizza l'azienda. Pertanto, l'azienda, che ha sempre improntato sulla correttezza, la collaborazione e la trasparenza, il rapporto con il proprio personale, essendo consapevole dell'importanza della continua valorizzazione di questa risorsa, ha deciso di implementare il proprio sistema applicando i principi della norma Equalitas.

L'azienda si è resa conto da tempo che fra i requisiti che un prodotto o un servizio deve possedere non vi è solo la capacità di soddisfare un determinato bisogno ad un certo prezzo, con condizioni di fornitura ed assistenza elevati. Il mercato stesso chiede sempre di più evidenze documentabili non solo sul "cosa" si produce, ma anche sul "come" questo prodotto/servizio viene prodotto. In sintesi, un impegno concreto e certificabile sul rispetto dei principi etici applicati al processo di produzione intesi in particolare come rispetto di tutto ciò che viene utilizzato, dall'ambiente alle risorse umane.

Per ottenere la valorizzazione di tutte le risorse utilizzate, la GDV, promuove attività di coinvolgimento e motivazione del personale interno ed esterno (per i processi in outsourcing), onde conseguire il raggiungimento degli obiettivi prefissati in un ambiente dinamico e partecipato.

La GDV intende mantenere e sviluppare un clima aziendale sereno per garantire un ambiente di lavoro collaborativo ed una buona soddisfazione del personale, interno ed esterno, monitorando tale indicatore periodicamente mediante incontri, questionari e corsi di formazione sulle varie tematiche.

Il personale, interno ed esterno, viene coinvolto in incontri e corsi di formazione, effettuati, secondo un piano prestabilito previsto nel Sistema di Gestione Integrato aziendale ed in specifica procedura, sia da personale interno sia da professionisti esterni.

L'azienda interviene sulla struttura e sulle attrezzature per individuare gli aspetti di miglioramento da un punto di vista produttivo mantenendo elevati standard di sicurezza per il personale e nel rispetto dell'ambiente, aggiornando il parco macchine e le attrezzature aziendali, al passo con l'evoluzione tecnologica.

La GDV intende coinvolgere tutti i fornitori per sensibilizzarli alla realizzazione dei principi legati alla normativa etica e possibilmente coinvolgerli verso il rispetto dei principi descritti nello standard Equalitas. La scelta dei fornitori viene effettuata infatti, in base alla capacità di soddisfare sia i requisiti relativi alla qualità del prodotto/servizio approvvigionato, sia sulla responsabilità sociale attuata dal fornitore stesso a seguito di un'attenta valutazione e di un costante monitoraggio.

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	2 di 11

PRINCIPI DI INTEGRITÀ E IMPEGNI ETICI

La GDV adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi condotta illecita, impegnandosi attivamente a prevenire e contrastare:

- **Corruzione**, sia attiva sia passiva, in ambito pubblico e privato;
- **Concussione**, intesa come induzione o costrizione a promettere o corrispondere indebitamente denaro o altri benefici;
- **Estorsione**, ovvero l'imposizione di richieste indebite mediante minaccia o coercizione, al fine di ottenere vantaggi personali o aziendali;
- **Frode**, ovvero qualsiasi comportamento ingannevole o manipolativo finalizzato all'ottenimento di vantaggi economici o competitivi;
- **Appropriazione indebita**, intesa come trattenere o utilizzare indebitamente beni o risorse altrui affidati per ragioni di lavoro o funzione;
- **Conflitti di interesse**, reali o potenziali, che possano compromettere l'imparzialità, la trasparenza e l'equità delle decisioni aziendali.

Per garantire l'efficacia di questo impegno, l'azienda:

1. Promuovere una cultura organizzativa basata su integrità, trasparenza e responsabilità;
2. Garantire una formazione del personale sui rischi legati alla corruzione e sui comportamenti eticamente corretti;
3. Implementare e mantenere sistemi di controllo interno efficaci per prevenire, rilevare e gestire condotte illecite;
4. Assicurare la tracciabilità e documentazione di tutte le transazioni economiche e dei rapporti con terze parti;
5. Favorire la segnalazione riservata e protetta di eventuali violazioni, tutelando i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione;
6. Riesaminare periodicamente le politiche etiche per garantirne efficacia, adeguatezza e conformità normativa.

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	3 di 11

RELAZIONI CON LE PARTI INTERESSATE

GDV mantiene rapporti trasparenti e credibili con clienti, fornitori, dipendenti, enti pubblici, sindacati, associazioni di categoria e ONG.

La GDV si impegna a rispettare tanto i requisiti previsti dalla norma Equalitas, quanto le leggi nazionali vigenti e tutti gli strumenti internazionali espressamente indicati dalla norma stessa.

In caso di materie regolate sia dalla norma Equalitas, sia da leggi nazionali ed internazionali vigenti, la Società intende rispettare la normativa più favorevole al dipendente.

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Scopo del Codice Etico in merito alla gestione delle Risorse Umane è quello di:

- sviluppare, mantenere e rafforzare politiche e procedure per gestire le situazioni, che essa può controllare o influenzare;
- dimostrare alle parti interessate che le politiche, le procedure e le prassi sono conformi ai requisiti della normativa Equalitas, alle leggi nazionali ed internazionali vigenti.

Il Sistema di Gestione Integrato si applica a tutte le attività aziendali e ai rapporti con il personale, promuovendo condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della dignità individuale.

La GDV si impegna a garantire un ambiente professionale inclusivo, trasparente e orientato al miglioramento continuo, favorendo il coinvolgimento attivo dei lavoratori e la diffusione di una cultura basata su responsabilità, collaborazione e rispetto reciproco.

La GDV, inoltre, rispetta i principi delle seguenti convenzioni internazionali:

- ILO Convenzioni 1 (Orario di Lavoro – Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell’Orario di Lavoro)
- ILO Convenzioni 29 e 105 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
- ILO Convenzione 87 (Libertà di Associazione)
- ILO Convenzione 98 (Diritto all’Organizzazione e Contrattazione Collettiva)
- ILO Convenzioni 100 e 111 (Parità di retribuzione, per lavoro uguale, tra manodopera maschile e femminile; Discriminazione)
- ILO Convenzione 102 (Standard Minimi – Sicurezza Sociale)
- ILO Convenzione 131 (Fissare il Salario minimo)

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	4 di 11

- ILO Convenzione 135 (Convenzione dei Rappresentanti dei Lavoratori)
- ILO Convenzione 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima e Raccomandazione)
- ILO Convenzione 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
- ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale ed Impiego delle Persone Disabili)
- ILO Convenzione 169 (Gruppi Indigeni e Tribali)
- ILO Convenzione 177 (Lavoro a domicilio)
- ILO Convenzione 182 (Peggiori forme di lavoro minorile)
- ILO Convenzione 183 (Protezione della Maternità)
- ILO codice pratico per HIV/AIDS ed il Mondo del Lavoro
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Convenzione Internazionale sui Diritti economici, sociali e culturali
- Convenzione Internazionale sui Diritti civili e politici
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale

LAVORO MINORILE

La GDV non ammette l'utilizzo di lavoro infantile e riconosce lo studio e lo svago come fattori principali dello sviluppo psicofisico degli adolescenti: di conseguenza si impegna ad impiegare solamente personale con età superiore ai 18 anni.

È responsabilità del Responsabile del personale il monitoraggio della fase di selezione ed assunzione del personale, affinché sia verificato che l'età di ogni nuovo assunto sia superiore ai 18 anni.

Inoltre, la GDV si impegna a sensibilizzare e monitorare i propri fornitori per evitare che questi ricorrano all'utilizzo di bambini e per garantire ai giovani tra i 16 e i 18 anni, eventualmente impiegati, condizioni lavorative compatibili con lo sviluppo psicofisico.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

La GDV si impegna ad evitare:

- Il ricorso a qualsiasi forma di coercizione nei confronti del proprio personale

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	5 di 11

La Società applica per il proprio personale tutte le norme previste dalla normativa in vigore e dal CCNL. Per poter rendere pienamente volontaria la prestazione lavorativa, la GDV mette a conoscenza di tutti i lavoratori i loro i diritti e doveri derivanti dal C.C.N.L. e dalle altre norme di legge applicabili (es. Statuto dei lavoratori), mantenendo la normativa a disposizione di tutti coloro, che vogliano consultarla. Inoltre, sono stati individuati negli RLS aziendali i lavoratori, con il compito di informare, istruire ed assistere i lavoratori sui requisiti previsti dalla norma.

- L'impiego di personale non volontario (es. detenuti politici e non) o comunque impossibilitato a recedere dal rapporto di lavoro (es. per sequestro dei documenti di identità, stipendi non erogati e conservati come cauzioni)

I lavoratori sono liberi di lasciare il luogo di lavoro alla fine del turno lavorativo.

La Società non fa uso di guardie od altre forme di controllo sui lavoratori.

La vigilanza privata viene utilizzata al solo scopo della vigilanza notturna sulla struttura aziendale.

I lavoratori sono a conoscenza delle regole riguardanti il preavviso di licenziamento, necessario per ricevere l'ultima retribuzione (come indicato nel C.C.N.L. di riferimento)

La GDV non richiede in nessun caso al personale assunto di lasciare al momento dell'inizio del rapporto di lavoro:

- ✓ depositi di qualsiasi tipo, in denaro o natura
- ✓ originali di documenti, se non quelli necessari e previsti dalla legge

- L'utilizzo di lavoro nero, caporalato o qualsiasi forma contrattuale, che comporti la violazione o l'elusione degli obblighi di legge

Tutti i lavoratori sono regolarmente assunti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Il Responsabile del personale ha il compito di rispettare la normativa vigente, controllando e assicurando la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi ai rapporti di lavoro instaurati.

SALUTE E SICUREZZA

La GDV ritiene che il diritto alla salute ed alla sicurezza sul luogo di lavoro di ciascun lavoratore sia fondamentale: per questo motivo ritiene importante il pieno coinvolgimento dei lavoratori nello sviluppo di una cultura della sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

La GDV ha individuato le responsabilità, le risorse e le procedure per la gestione ed il miglioramento continuo dell'attività di protezione e prevenzione in conformità al D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	6 di 11

È stata effettuata un'analisi di tutte le attività lavorative svolte nei propri luoghi di lavoro, valutando i rischi di esposizione ai fattori di pericolo per la sicurezza e la salute del personale: tale analisi è riportata in apposito documento (DVR - Documento di Valutazione dei Rischi).

In base a tale analisi sono state individuate le aree e le azioni correttive da effettuare per l'eliminazione o la riduzione del rischio con il relativo programma degli interventi di prevenzione e protezione con indicazione di responsabilità e tempi.

È stato nominato il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione con il compito di monitorare tutti gli aspetti legati alla Salute ed alla Sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro identificando e monitorando i fattori di rischio, individuando tutte le misure preventive e protettive per la sicurezza e la salute dei lavoratori, e provvedendo all'informazione e formazione dei lavoratori.

Inoltre, l'azienda ha dato la possibilità ai lavoratori di eleggere un proprio rappresentante per la sicurezza, con funzioni di controllo e relazione al Responsabile Servizio Prevenzione Protezione su tutti i fattori di rischio evidenziati, e di verifica sull'effettiva attuazione delle azioni correttive da parte del Responsabile stesso.

A tutto il personale sono state consegnate informative specifiche e viene effettuata periodica formazione sugli adempimenti previsti.

Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione effettua direttamente o mediante docenti specializzati:

- corsi di informazione di carattere generale e specifici per attività a rischio particolare
- corsi di formazione per i neoassunti e per i lavoratori, che eventualmente cambino le proprie mansioni professionali
- corsi di formazione per gli addetti all'emergenza antincendio ed al pronto soccorso

La GDV ha individuato, acquistato e fornito gratuitamente ai propri dipendenti i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI), necessari per lo svolgimento in salute e sicurezza del proprio lavoro: il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione ed i preposti provvedono al costante monitoraggio dell'effettivo utilizzo ed al periodico controllo dello stato di usura e dell'adeguatezza.

In caso di usura od inadeguatezza, il Responsabile provvede all'immediata sostituzione dei DPI.

Il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione tiene sotto continuo monitoraggio tutti quei fattori di rischio, che possono incidere sulla sicurezza e la salute dei lavoratori e, in collaborazione con il vertice aziendale, provvede alla verifica dell'effettuazione della periodica manutenzione per garantire il corretto funzionamento delle attrezzature e dei dispositivi di sicurezza.

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	7 di 11

Il Responsabile Servizio Prevenzione Protezione provvede e si coordina con il Direttore Generale per garantire la disponibilità, presso la struttura e l'accessibilità a tutti i lavoratori, delle schede tecniche delle attrezzature e delle schede di sicurezza dei prodotti chimici.

LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La GDV garantisce a tutti i lavoratori il diritto di aderire a qualsiasi sindacato e la possibilità di eleggere rappresentanti sindacali, garantendo tutti i diritti, previsti dalla vigente normativa in materia e dal C.C.N.L.

L'azienda garantisce la contrattazione collettiva applicando interamente il C.C.N.L.; nel caso di dover effettuare delle deroghe al C.C.N.L., provvede a concordare tali deroghe con le rappresentanze sindacali.

L'azienda garantisce la libera elezione di rappresentanti sindacali, assicurando loro la possibilità di comunicare con gli iscritti sul luogo di lavoro e la partecipazione ad assemblee e riunioni.

La GDV previene qualsiasi forma di discriminazione nei confronti di iscritti o rappresentanti del sindacato.

Il Responsabile del personale ha il compito di verificare il rispetto della normativa vigente in materia, per assicurare la corretta applicazione degli obblighi derivanti dalle leggi nei rapporti con le rappresentanze sindacali e nell'applicazione della contrattazione collettiva.

DISCRIMINAZIONE

La GDV rifiuta ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed equità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente da razza, ceto, origine nazionale, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale e politica, età.

Pertanto, la Cantina provvede a:

- effettuare la selezione tenendo in esclusiva considerazione elementi oggettivi come abilità, esperienza ed istruzione, rapportati alle funzioni da ricoprire
- corrispondere la retribuzione ad ogni lavoratore in base alle mansioni svolte da ciascuno nel rispetto di quanto previsto nel C.C.N.L.
- garantire la formazione e l'addestramento a tutti, in funzione delle necessità personali e delle esigenze organizzative e gestionali della Società
- effettuare le promozioni in funzione delle abilità dei singoli e delle necessità organizzative e gestionali
- effettuare i pensionamenti in base alle norme vigenti in materia
- effettuare eventuali licenziamenti solo nei casi consentiti dalla legge ed in ogni caso mai per motivi discriminatori

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	8 di 11

Inoltre, la GDV favorisce l'accesso delle lavoratrici, anche con l'applicazione delle forme di sostegno alla maternità, previste dalla legge e dal contratto collettivo.

L'azienda garantisce, in caso di richiesta da parte del lavoratore, la possibilità di usufruire di ferie o permessi e di concordare turni di lavoro, compatibilmente con le esigenze produttive, in considerazione di particolari necessità religiose.

La GDV è consapevole delle differenze tra le culture e le religioni, e garantisce a ciascun lavoratore il rispetto dei propri principi, fedi ed opinioni di qualsiasi natura, purché queste non siano in contrasto con la normativa vigente.

L'azienda non accetta che siano attuati comportamenti, sia fisici che verbali, che diano luogo a qualsiasi forma di violenza fisica o morale nei confronti di qualsiasi lavoratore.

Il Responsabile del personale controlla il rispetto della normativa, in modo da garantire che non venga attuata alcuna forma di discriminazione nei rapporti di lavoro instaurati.

Al fine di consentire, a chiunque sia oggetto di discriminazione, di difendersi e di denunciare la discriminazione subita, la GDV ha attivato apposite procedure, responsabilità e canali di comunicazione.

PROCEDURE DISCIPLINARI

La GDV non ammette l'utilizzo di qualsiasi pratica disciplinare al di fuori della legge e del C.C.N.L., e soprattutto di tutte quelle pratiche (siano esse punizioni corporali, coercizioni mentali o fisiche, abusi verbali), che possano ledere l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti.

La Società ha volontà che anche i propri fornitori rifiutino tali pratiche nei confronti dei loro dipendenti.

La GDV ammette l'utilizzo delle sanzioni disciplinari nell'ottica del mantenimento di buoni rapporti tra i lavoratori, tra questi e i loro superiori, e nei confronti dei clienti; tale utilizzo è regolato secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), dalle leggi 604/66 e 108/90, dall'articolo 118 del C.C.N.L.

Tale esercizio è formalizzato in apposita procedura a disposizione di tutto il personale.

Il Responsabile del personale verifica la corretta applicazione della normativa sull'applicazione delle procedure disciplinari, assicurando che nessuna sanzione venga effettuata se non nel rispetto della legge.

ORARIO DI LAVORO

La GDV applica l'orario di lavoro fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale attualmente pari a 39 ore massime settimanali, prevedendo almeno un giorno di riposo su 7 giorni.

Il lavoro straordinario è volontario e concordato tra le parti.

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	9 di 11

In caso di lavoro straordinario, che non supera in alcun caso i limiti fissati dalla normativa, e di lavoro svolto nei giorni festivi, esso è retribuito in maniera maggiorata rispetto alle altre ore di lavoro, secondo quanto previsto dal C.C.N.L.

PIANO SANITARIO INTEGRATIVO

L'Azienda mensilmente, provvede ad effettuare un versamento al fondo FAVLA (per gli operai agricoli) e Fondo ENPAIA e Agrifondo (per gli impiegati agricoli), a favore dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato od a termine. La copertura sanitaria opera a favore dei dipendenti e dei famigliari fiscalmente a carico, risultanti da stato di famiglia. Al momento dell'assunzione viene comunicata al dipendente l'opportunità di poter usufruire del fondo sanitario e viene consegnato un opuscolo sintetico delle prestazioni fornite e dei centri convenzionati. Tutte le richieste sanitarie sono svolte dai dipendenti, che accedono al sito con un proprio codice personale, rispettando quindi tutte le procedure in tema di Privacy e dati sensibili.

RETRIBUZIONE

La GDV garantisce a tutti i dipendenti retribuzioni eque, dignitose e conformi a quanto previsto dal C.C.N.L. L'azienda prevede anche forme di integrazione ai minimi fissati dalla contrattazione collettiva nazionale in funzione delle capacità e della professionalità dimostrata.

Inoltre, l'azienda, per agevolare i propri dipendenti, segue le pratiche di questi ultimi per quanto riguarda: la richiesta per detrazioni ed altre forme di integrazione al reddito minimo fissato in sede di contrattazione collettiva nazionale, e provvedendo, in caso di necessità, ad erogare anticipatamente il T.F.R. spettante, anche a chi è assunto da meno di 8 anni, ed a pagare le ore di permesso non godute.

Solo a tal fine l'azienda al momento dell'assunzione richiede al lavoratore le informazioni relative al reddito del coniuge ed al numero dei figli a carico.

Nessuna trattenuta sul salario viene effettuata per motivi disciplinari: qualsiasi trattenuta viene effettuata ai soli fini fiscali e contributivi.

Nella busta paga sono esplicitamente indicate tutte le voci relative alle spettanze ed alle ritenute effettuate: inoltre l'ufficio del personale è a disposizione del personale per qualsiasi chiarimento in materia.

La retribuzione viene pagata mensilmente entro il 10 del mese successivo al mese di competenza, come previsto dal C.C.N.L. (in caso che tale giorno risultasse festivo la consegna della busta paga viene effettuata il primo giorno feriale successivo). Il pagamento viene effettuato tramite bonifico bancario od assegno.

La GDV riconosce il valore e l'utilità, ai fini formativi, di contratti come stage, apprendistato e formazione lavoro, come individuato dalla normativa, ricorrendone nei limiti previsti dalla legge.

G.D.VAJRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	10 di 11

L'azienda rifiuta la stipula di falsi contratti di apprendistato o di qualsiasi contratto o forma che possano portare alla elusione di norme di legge o alla mancata applicazione dei requisiti della norma Equalitas.

TERMINI E DEFINIZIONI

- Definizione di azienda: il complesso di qualsiasi organizzazione ed organismo economico responsabile della implementazione dei requisiti della normativa cogente e volontaria (Equalitas), incluso tutto il personale assunto dall'azienda
- Definizione di personale: tutti gli individui, uomini e donne, direttamente assunti come dipendenti o con altri tipi di contratto, dall'azienda, includendo direttori, esecutivi, manager, supervisori e lavoratori
- Definizione di lavoratore: tutto il personale non dirigente
- Definizione di fornitore/subappaltatore: un'organizzazione che rifornisce l'azienda di beni e/o servizi utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda
- Definizione di sub-fornitore: un ente economico della catena di fornitura che, direttamente od indirettamente, procura al fornitore beni e/o servizi utilizzati per la produzione dei beni e/o servizi dell'azienda
- Definizione di azione correttiva e preventiva: un rimedio immediato e continuo ad una non conformità od osservazione dello standard Equalitas
- Definizione di parte interessata: individuo o gruppo interessato a, o che influisce su, l'azione sociale dell'azienda
- Definizione di bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località
- Definizione di giovane lavoratore: qualsiasi lavoratore che superi l'età di bambino come sopra definito e inferiore ai 18 anni
- Definizione di lavoro infantile: qualsiasi lavoro effettuato da un bambino con un'età inferiore all'età specificata nella definizione di bambino sopra riportata, ad eccezione di ciò che è previsto dalla Raccomandazione ILO 146
- Definizione di lavoro forzato ed obbligato: ogni lavoro o servizio che una persona non si è offerta di compiere volontariamente, ottenuto da una persona sotto la minaccia di punizione o ritorsione, o sia richiesto come forma di pagamento di un debito

G.D.VAIRA	A18 Codice etico	Ed	03
		Rev	01
		Del	09/06/2025
		Pag.	11 di 11

- Definizione di traffico umano: il reclutamento, trasferimento, accoglienza o ricevimento di persone, attraverso sistemi che utilizzano minaccia, forza, altre forme di coercizione o raggirio allo scopo di sfruttamento
- Definizione di azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azione necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini, che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed hanno successivamente terminato tale lavoro
- Definizione di lavoratore a domicilio: una persona che ha un contratto con l'azienda o con un fornitore, sub-fornitore o sub-contrattista, ma che non lavora presso i loro stabilimenti
- Definizione di Rappresentante Equalitas dei lavoratori: un lavoratore scelto per facilitare le comunicazioni con la direzione nelle materie legate allo standard Equalitas, incaricato da un lavoratore eletto a tal fine dal personale non dirigente
- Definizione di Rappresentante della Direzione: un membro della dirigenza incaricato dall'azienda per assicurare la conformità ai requisiti dello standard
- Definizione di Organizzazione dei Lavoratori: una associazione volontaria di lavoratori organizzati su base continua allo scopo di mantenere e migliorare le condizioni del rapporto di lavoro e dell'ambiente di lavoro
- Definizione Accordo di Contrattazione Collettiva: un contratto di lavoro negoziato tra un datore di lavoro od un gruppo datoriale ed una o più organizzazioni dei lavoratori, che specifichi i termini e le condizioni di assunzione

DATA	Rappresentante della direzione DG
09/06/2025	Aldo Vaira