

L'etica nell'attività imprenditoriale è approccio di fondamentale importanza per il buon funzionamento e la credibilità di un'Azienda verso i clienti ed i fornitori e, più in generale, verso l'intero contesto economico nel quale la stessa opera. GRISTE srl intende trasformare in un vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori etici ai quali si rapporta.

Griste Srl ha quindi deciso l'adozione del presente Codice Etico e di condotta (di seguito "Codice Etico" o anche "Codice"), che si propone di confermare e fissare in un documento i principi di correttezza, lealtà, integrità e trasparenza dei comportamenti, del modo di operare e della conduzione dei rapporti, sia al proprio interno che nei confronti dei soggetti terzi.

"Destinatari" del Codice Etico sono coloro che operano per la Società: i dipendenti, gli amministratori, nonché i collaboratori interni ed esterni che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi della Società. Tali soggetti sono tenuti, pertanto, a conoscere il contenuto del Codice Etico ed a contribuire alla sua attuazione ed alla diffusione dei principi in esso sviluppati.

Le regole contenute nel Codice Etico integrano il comportamento che i Destinatari sono tenuti ad osservare in virtù delle leggi, civili e penali, e dei regolamenti vigenti, e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva.

I Destinatari del Codice Etico, che ne violino le regole, ledono il rapporto di fiducia con l'Azienda, cagionandole un danno, e pertanto saranno soggetti alle sanzioni previste.

Rapporto con dipendenti e lavoro minorile

Le risorse umane sono un fattore indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo di un'impresa. Per questo motivo, GRISTE Srl tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun collaboratore, nel contesto organizzativo dell'Azienda.

La Società offre pari opportunità a tutti i dipendenti sulla base delle loro qualifiche professionali e delle capacità individuali di ciascuno, senza alcuna discriminazione di età, religione, origini etniche o geografiche, orientamento sessuale, politico o sindacale. Pertanto, la Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce le risorse umane sulla base di criteri di merito e di competenza, nel rispetto della vigente contrattazione collettiva, e del sistema premiante adottato ed improntato a criteri di obiettività e ragionevolezza.

Nessuna persona di età inferiore ai 16 anni o all'età per il completamento dell'istruzione obbligatoria viene impiegata nella società. Nessuno lavoratore svolgere compiti che, per loro natura o circostanze, possano arrecare danni alla salute, alla sicurezza o al morale. Nessuna forma di schiavitù o pratiche simili alla schiavitù (inclusi vendita, tratta, servitù per debiti, servitù della gleba o lavoro forzato od obbligatorio) sono consentite, a prescindere dall'età.

Remunerazione equa e non discriminatoria

La retribuzione dei dipendenti è riconosciuta nel rispetto delle norme di legge e della contrattazione collettiva applicata, e pertanto la paga corrisposta è sufficiente a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori e delle loro famiglie.

La GRISTE srl opera nel rispetto delle leggi e i regolamenti in materia di retribuzioni e benefit e i dipendenti e lavoratori ricevono informazioni chiare e trasparenti sui propri salari, benefit, detrazioni, periodi retributivi e onorari.

Sono consentite esclusivamente le detrazioni previste dalla legge e detrazioni di qualsiasi tipo non possono comportare che il lavoratore riceva un salario inferiore al minimo. Le detrazioni facoltative possono essere effettuate esclusivamente con l'espresso consenso del lavoratore (privo di influenze, coercizioni o pressioni indebite).

Nell'eventualità che la Società dovesse avviare processi disciplinari che arrechino una diminuzione del salario dovranno essere documentati e registrati.

Ore lavorative

I dipendenti occupati presso la GRISTE srl svolgono 40 ore settimanali di lavoro ordinario.

I lavoratori della GRISTE srl non sono obbligati a lavorare oltre i normali orari, gli eventuali straordinari non sono imposti dalla società ma bensì vengo accordati con i dipendenti nel rispetto della loro volontà.

Gli straordinari sono utilizzati in modo responsabile e retribuiti come da previsione contrattuale.



Il lavoro straordinario viene effettuato solo in circostanze eccezionali nel rispetto della legislazione nazionale e con adeguate garanzie per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Discriminazione

Nessuna persona, che si tratti di un candidato, dipendente o lavoratore, è soggetta a discriminazione di alcun tipo, sia diretta che indiretta, in relazione all'assunzione, al salario, ai benefit, allo sviluppo, alla promozione, alle procedure disciplinari, al licenziamento o al pensionamento sulla base di genere, razza, religione, età, disabilità, sesso, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni politiche o affiliazione, appartenenza sindacale, convinzioni personali, gruppo sociale od origine, etnia o stato civile.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva è riconosciuto e rispettato dalla GRISTE srl. I lavoratori sono liberi di aderire ai sindacati e negoziare collettivamente.

Nessun rappresentante sindacale (o simile) è soggetto a discriminazione e viene concesso accesso libero e incondizionato per svolgere le proprie funzioni.

Molestie e abusi

Le persone che operano per o con la GRISTE srl sono trattate con rispetto e dignità e non sono ammesse molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali, ivi comprese minacce di abuso, punizioni insolite, disciplina o intimidazione.

La Società si impegna, attraverso politiche di controllo, a garantire un ambiente di lavoro neutrale in cui nessuno si senta minacciato o intimidito.

Salute, Sicurezza e Ambiente

I lavoratori devono essere dotati di un posto di lavoro sicuro per prevenire e ridurre il rischio di incidenti e lesioni derivanti o collegati alle loro attività. Sono adottati regolamenti e misure in conformità con le migliori pratiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro e le linee guida e le conoscenze del settore prevalenti, tenendo conto di pericoli e rischi specifici nelle operazioni e nelle attività specifiche.

Una formazione regolare e registrata viene impartita a tutti gli individui e ripetuta per i lavoratori nuovi e riassegnati. Le persone devono avere accesso a servizi igienici puliti e acqua.

Disciplina

La Società ritiene che debba essere sempre perseguita una condotta societaria nel rispetto formale e sostanziale della normativa di legge. E' protetta la libera determinazione assembleare, viene adottata una condotta trasparente ed affidabile, anche nei confronti dei creditori, viene tutelata l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili. La Società favorisce la massima collaborazione con le Autorità preposte a controlli e/o verifiche. Nello svolgimento di attività aziendali o che abbiano comunque un effetto, anche indiretto, sulle medesime, i Destinatari del presente Codice dovranno evitare qualsiasi forma di associazione la quale possa essere in qualsivoglia modo funzionale alla commissione di un fatto di reato.

Controllo

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, la Società adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per ciascuna Società.

I casi di violazione del presente Codice Etico potranno essere segnalati da ogni destinatario in forma riservata direttamente al Consiglio di amministrazione, Organismo di Vigilanza deputato.

Sanzioni

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico costituirà illecito disciplinare ed inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di collaborazione professionale, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto, anche ai sensi dell'art. 2104 e 2105 c.c.; darà quindi diritto alla Società di applicare eventuali sanzioni disciplinari previste dal CCNL.