Codice Etico
Code Of Ethics

Revisione: 02
Data revisione: 22 Maggio 2017
Redatto da: LUCA PLATINI
Verificato da: LUIGI ODIERNO - ORNELLA SOZZI
Approvato da: MASSIMO FORLONI

M.C.A. S.R.L.
TRUCCAZZANO - MI

La **Responsabilità sociale d'impresa** (nella letteratura anglosassone *corporate social responsibility*, CSR) è, nel gergo economico e finanziario, l'ambito riguardante le implicazioni di natura etica all'interno della visione strategica d'impresa: è una manifestazione della volontà delle grandi, piccole e medie imprese di gestire efficacemente le problematiche d'impatto sociale ed etico al loro interno e nelle zone di attività. [Wikipedia]

M.C.A. si impegna a creare valore per tutti i suoi stakeholder. I principi dello sviluppo sostenibile (creazione di valore, performance ambientale sostenibile e responsabilità sociale d'impresa) sono parte integrante della nostra strategia aziendale.
Il nostro approccio allo sviluppo sostenibile comprende anche il rapporto di collaborazione con I nostri fornitori[1]

CODICE ETICO

A. M.C.A. S.r.l. si impegna a osservare i diritti fondamentali dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale. I contenuti di questo codice rappresentano la politica di M.C.A. S.r.l. in tema di responsabilità sociale. L'integrale rispetto del Codice da parte dei Fornitori costituisce il requisito essenziale per l'instaurazione, il consolidamento e il prosieguo di rapporti lavorativi con M.C.A. S.R.L.

B. M.C.A. S.r.l. si impegna essa stessa a rispettare i principi espressi nel presente Codice Etico e si aspetta che l'Organizzazione li condivida in egual misura. M.C.A. S.r.l. richiede che l'Organizzazione soggetta al presente Codice Etico si assicuri che a loro volta i subfornitori rispettino le disposizioni di questo Codice. Il presente Codice Etico è quindi disponibile per tutti i nostri fornitori, al fine di rafforzare la reciproca comprensione di come la sostenibilità possa essere messa in pratica nelle attività di tutti i giorni.

C. M.C.A. S.r.l. col fine di valutare la conformità dell'Organizzazione a questo Codice Etico e alle leggi applicabili, può chiedere qualsiasi informazione atta allo scopo, inoltre si riserva la possibilità di eseguire ispezioni da parte di personale M.C.A. S.r.l. o di società di auditing indipendenti, nominate da M.C.A. S.r.l. ad agire per proprio conto. Il personale ispettivo dovrà avere libero accesso ai locali e agli impianti, oltre a poter avere colloqui riservati con i lavoratori secondo propria discrezione.

D. M.C.A. S.r.l. distribuirà all'Organizzazione una copia di questo Codice Etico in lingua Italiana. Viene richiesto all'Organizzazione che questo Codice Etico, tradotto nella lingua locale, sia divulgato a tutti i lavoratori, che dovranno essere consapevoli e a conoscenza di questo Codice Etico.

E. Questo Codice Etico sarà governato ed interpretato secondo le leggi italiane.

F. Per fare fronte alle proprie responsabilità sociali, l'Organizzazione è tenuta a condurre le proprie attività in modo eticamente corretto e ad agire con integrità. I requisiti di carattere etico includono i seguenti aspetti:

1. Lavoro minorile

1.1. L'Organizzazione non deve utilizzare o dare sostegno all'utilizzo del lavoro minorile: nessuna persona di età inferiore a quella stabilita dalla Normativa Nazionale per il completamento dell'istruzione scolastica obbligatoria (e comunque nessuna persona con meno di 16 anni di età) deve essere assunta da qualsiasi Organizzazione. Se la Normativa Nazionale prevede un'età minima di 14 anni in accordo con le eccezioni previste per i Paesi in via di sviluppo che aderiscono alla Convenzione ILO 138, si applica comunque l'età di 16 anni.

2. Lavoro obbligato/forzato e pratiche disciplinari

2.1. L' Organizzazione non deve favorire o utilizzare pratiche di lavoro obbligato/forzato/schiavitù in nessun modo.

2.2. L' Organizzazione non deve fare ricorso a qualsiasi forma di schiavitù.

2.3. Nessun lavoratore impiegato da qualsiasi Organizzazione deve essere sottoposto a misure disciplinari corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

2.4. L' Organizzazione si impegna a tenere un dialogo aperto e costruttivo con i propri dipendenti e i rappresentanti sindacali. In conformità con le leggi vigenti, L' Organizzazione si impegna a rispettare i diritti dei propri dipendenti di associarsi liberamente, iscriversi al sindacato, avere dei rappresentanti, unirsi ai consigli dei lavoratori e partecipare alla contrattazione collettiva. La Organizzazione si impegna a non sfavorire i dipendenti che operano come rappresentanti dei lavoratori.

3. Salari, benefits e orario di lavoro

3.1. Tutti i livelli salariali di tutte le categorie di lavoratori impiegati dall' Organizzazione non saranno inferiori ai minimi prescritti dalla Normativa Nazionale e dai Contratti Collettivi sottoscritti dall' Organizzazione con le associazioni sindacali che rappresentano i loro lavoratori.

3.2. Il lavoro straordinario dei lavoratori impiegati dalla Organizzazione deve essere volontario, non deve superare i limiti massimi stabiliti dalla Normativa Nazionale e deve essere retribuito secondo percentuali che non siano inferiori alle percentuali fissate dalla Normativa Nazionale e dai Contratti Collettivi sottoscritti dall'Organizzazione con le disposizioni sindacali che rappresentano i loro lavoratori.

3.3. L'orario di lavoro dei dipendenti dell' Organizzazione non può superare il limite massimo indicato dalle leggi vigenti. La retribuzione pagata ai dipendenti deve essere conforme alle legislazioni nazionali vigenti in materia di salari e deve assicurare un adeguato standard di vita. Salvo ove diversamente specificato dalle leggi locali, non è permesso applicare detrazioni dalla paga base come misura disciplinare (ciò non esclude il diritto a richiedere i Danni su base contrattuale o legale). I dipendenti dell' Organizzazione devono essere pagati con puntualità. Si raccomanda all'Organizzazione di fornire ai propri dipendenti adeguata formazione e opportunità di istruzione.

3.4. Ai lavoratori impiegati dall' Organizzazione deve essere concesso prendere periodi di riposo secondo quanto stabilito dalla Normativa Nazionale.

3.5. Ai lavoratori impiegati dall' Organizzazione deve essere concesso di prendere ferie annuali, congedi di malattia, congedi di maternità e ogni altra forma di congedo prevista dalla Normativa Nazionale e, se più vantaggiosi per i lavoratori, da contratti di lavoro individuali e/o da Contratti Collettivi sottoscritti dall'Organizzazione con le associazioni sindacali che rappresentano i loro lavoratori.

4. Salute e sicurezza

4.1. I lavoratori impiegati dall' Organizzazione devono operare in un ambiente di lavoro sicuro ed igienico secondo i parametri fissati dalla Normativa Nazionale.

4.2. Tutti i servizi e le attrezzature per la sicurezza e la salute in tutti i locali utilizzati dai lavoratori di tutta l'Organizzazione devono essere conformi ai parametri fissati dalla Normativa Nazionale ed i lavoratori devono essere formati al loro corretto utilizzo.

4.3. I sistemi di sicurezza dei macchinari devono essere

[1] Il termine "fornitori" si riferisce ai fornitori di beni e servizi. È possibile che accordi più dettagliati e riguardanti gli stessi argomenti siano stati stipulate con singoli appaltatori o siano contenute in contratti con taluni fornitori. Nessun requisito del presente regolamento intende sostituire accordi preferenziali.

introdotti ed utilizzati dall' Organizzazione e devono rispettare i parametri fissati dalla Normativa Nazionale ed i lavoratori devono essere formati al loro corretto utilizzo.

4.4. L' Organizzazione deve riservare una o più aree adeguate ai propri lavoratori per i pasti e per le pause. Questi ambienti devono essere conformi alla Normativa Nazionale.

4.5. Tutti i locali utilizzati dai lavoratori dell' Organizzazione devono essere conformi ai regolamenti per la prevenzione degli incendi e dotati di adeguate e ben identificate uscite di sicurezza; devono essere ventilati, illuminati ed avere servizi igienici conformi, senza eccezione, alla Normativa Nazionale.

4.6. Ai lavoratori dell' Organizzazione deve essere messa a disposizione assistenza medica in caso di emergenze ed i lavoratori incaricati di provvedere a tale assistenza medica devono essere addestrati alle procedure di pronto soccorso.

4.7. Deve essere redatto un programma di evacuazione di emergenza e deve essere periodicamente sperimentato in tutti i locali utilizzati dall' Organizzazione.

4.8. Per tutte le sostanze pericolose, l' Organizzazione renderanno disponibili le schede di sicurezza dei materiali, contenenti tutte le informazioni necessarie e pertinenti sulla Sicurezza.

4.9. L' Organizzazione è tenuta ad adottare programmi di Sicurezza per gestire e mantenere tutti i processi di produzione ed erogazione del servizio nel rispetto degli standard di sicurezza applicabili. L' Organizzazione è tenuta ad occuparsi di questioni relative ai prodotti e al loro potenziale impatto durante tutte le fasi del processo di produzione. Per gli impianti pericolosi, il fornitore si impegna a svolgere specifiche analisi dei rischi e ad attuare misure che prevengano il verificarsi di incidenti, quali fughe di sostanze chimiche nell'ambiente e/o esplosioni.

5. Discriminazione

5.1. Nessun lavoratore impiegato dall'Organizzazione deve essere oggetto di discriminazione per qualsiasi motivo attinente a razza, ceto, età, origine nazionale, etnia, sesso, invalidità, lingua, religione, associazione sindacale di appartenenza.

6. Sindacati

6.1. I lavoratori impiegati dall' Organizzazione hanno la libertà di costituire associazioni sindacali che sono riconosciute dalla Normativa Nazionale e parteciparvi. I rappresentanti nominati di tali associazioni sindacali, hanno la libertà di presentare proposte negoziali su questioni relative ai diritti ed alle condizioni di lavoro dei lavoratori, nella maniera e nella misura previste dalla Normativa Nazionale.

6.2. Le associazioni sindacali, che sono riconosciute dalla Normativa Nazionale, hanno la libertà di stipulare Contratti Collettivi per conto dei lavoratori che rappresentano, in conformità con la Normativa Nazionale.

7. Ambiente

7.1. L'Organizzazione deve operare nel rispetto delle condizioni contrattuali di pertinenza ambientale eventualmente definite.

7.2. L' Organizzazione deve operare nel rispetto della normativa ambientale nazionale; in particolare, per quanto riguarda gli aspetti: emissioni, scarichi idrici, rifiuti, suolo e sottosuolo, gas refrigeranti, la gestione deve essere conforme alla normativa nazionale applicabile. In ogni caso, le attività dell'azienda devono essere tali da non creare un danno ambientale.

7.3. Nel ciclo produttivo non devono essere utilizzate sostanze ritenute estremamente pericolose (es. cancerogene, mutagene, tossiche per la riproduzione), oppure se vengono utilizzate devono essere adottate precauzioni adeguate e conformi a quanto richiesto dalla normativa ambientale nazionale.

7.4. I prodotti forniti dall' Organizzazione devono essere conformi alla normativa nazionale ed internazionale applicabile, in particolare si cita a esempio il regolamento europeo n. 1907/2006 (REACH) e successive modifiche ed integrazioni.

7.5. L'Organizzazione deve aver valutato le emergenze ambientali che potrebbero verificarsi (es. incendio, versamento di sostanze con possibilità di inquinamento del suolo o delle acque, ecc.) e ha definito procedure di emergenza adeguate per gestire tali rischi.

7.6. L'Organizzazione deve aver valutato le proprie emissioni di gas ad effetto serra e, se queste sono rilevanti, deve avere adottato sistemi e programmi finalizzati a contenerle.

7.7. L' Organizzazione è tenuta ad assicurare che la movimentazione, la conservazione, il riciclaggio, il riutilizzo dei materiali o la gestione dei rifiuti, delle emissioni in atmosfera e delle acque reflue avvengano in modo sicuro. Tutte le attività di questo tipo che abbiano potenziali effetti avversi sulla salute delle persone o dell'ambiente devono essere appropriatamente gestite, misurate, controllate e trattate prima del rilascio di una qualsiasi sostanza nell'ambiente. L'Organizzazione è tenuta a predisporre sistemi per la prevenzione o il contenimento di fuoriuscite accidentali e rilascio di sostanze nell'ambiente.

Il presente Codice Etico si applica a tutte le Organizzazioni avente rapporti col M.C.A. S.r.l. ed è comunicato alle Organizzazioni esistenti e potenziali. Nell'ambito del processo di qualificazione occorre accertarsi che i le nuove Organizzazioni si conformino alle disposizioni contenute nel presente documento.

M.C.A. S.r.l. può verificare la presenza di rischi mediante autovalutazioni, accertamenti dei fatti o audit, secondo quanto dettato dalle funzioni Qualità o dai rappresentanti locali o di sede. M.C.A. S.r.l. consegna all'Organizzazione indicazioni su come soddisfare le proprie aspettative e la informa sulle modalità di valutazione.

Se un Organizzazione non soddisfa i nostri requisiti, entro una scadenza stabilita (che dipenderà dalla gravità della questione) dovrà adottare piani correttivi e M.C.A. S.r.l. ne controllerà l'avanzamento.

M.C.A. S.r.l. può supportare l'Organizzazione nello sviluppo delle loro potenzialità e nel miglioramento della loro performance. M.C.A. S.r.l. ha facoltà di porre fine a un rapporto lavorativo con l'Organizzazione che ripetutamente e consapevolmente violano il presente Codice Etico e si rifiutano di adottare piani migliorativi. In fase di gara d'appalto M.C.A. S.r.l. si riserva il diritto di escludere le Organizzazioni che non rispettino le normative o le disposizioni locali, nazionali o internazionali. M.C.A. S.r.l. si impegna alla trasparenza e al dialogo con gli stakeholder. Seguiamo e registriamo i risultati del nostro processo di acquisto sostenibile impiegando una metodologia che si applica a tutte le funzioni acquisti all'interno del Gruppo. Nella loro supply chain L'Organizzazione è tenuta a comunicare e a promuovere l'applicazione dei medesimi principi enunciate nel presente documento.

Fonti esterne:

United Nations Global Compact
http://www.unglobalcompact.org

Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
http://www.un.org/Overview/rights.html

Standard Internazionali del Lavoro (ILO)
http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm.ilo.org

Responsible Care Global Charter
www.responsiblecare.org

Linee guida OCSE per le Multinazionali
http://www.oecd.org

OECD Guiding Principles for Chemical Accident, Prevention, Preparedness and Response
http://www.oecd.org/document/61/0,3343,en_2649_34369_2789821_1_1_1_1,00.html

M.C.A. S.r.l.

M.C.A. S.r.l.
Via Gran Sasso 6H – 20060 Truccazzano (MI)
Telefono +39 02.9530.9158 / +39 02.9583.480
Fax +39 02.9583.8433
Email info@mcatruccazzano.it
Sito internet **www.mcatruccazzano.it**