

La **T.M.C. S.R.L.** opera nel settore ferroviario, svolgendo direttamente lavori di rivestimento di interni di carrozze, realizzazione di impianti elettrici di veicoli ferroviari, realizzazione di impianti pneumatici, montaggio e manutenzione correttiva di impianti di condizionamento, manutenzione meccanica ed elettrica di rotabili, studio di fabbricazione ed industrializzazione di attività relativa al restyling di rotabili ferroviari, costruzione di cabine guida per rotabili ferroviari e lavorazioni di carpenteria metallica leggera

La **T.M.C. S.R.L.** oltre a disporre di un ampio parco attrezzature e di maestranze qualificate è in possesso delle certificazioni secondo la Norma ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018, ISO 3834-2:2005, UNI EN 15085-2. Da sempre l'obiettivo primario della **T.M.C. S.R.L.** è stato quello di rispondere in maniera adeguata alle esigenze dei Clienti in termini di qualità ed affidabilità del servizio, soprattutto per quel che riguarda il rispetto dei tempi di consegna e la realizzazione alla "regola d'arte".

La società ha stabilito di dotarsi anche di un Sistema di Gestione SA8000, in conformità alla norma stessa e alla legislazione vigente, definendo e attuando una politica per la responsabilità sociale che possa rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione. La società in coerenza con i Valori aziendali, ritiene prioritario:

- migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti e della comunità in cui opera coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, tenendo in considerazione, nella definizione e attuazione della propria strategia, gli impatti sociali, ambientali ed economici derivanti dalle proprie attività;
- rispettare le norme nazionali e sovranazionali in materia di tutela del lavoro, i contratti collettivi nazionali di lavoro di riferimento e i principi del proprio Codice etico;
- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi e dei contenuti della norma SA8000 e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti;
- agire costantemente per il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, attraverso interventi di formazione, informazione, sensibilizzazione;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori dell'azienda interessati ai temi dello standard SA8000, al fine di far comprendere la politica e le procedure, e di rilevare le legittime aspettative e garantirne il soddisfacimento.
- selezionare e valutare i propri fornitori tenendo in considerazione il loro impegno per il rispetto dei requisiti della norma SA8000.

Nei confronti del personale la Direzione si impegna a migliorare il proprio ruolo di datore di lavoro:

- Incoraggiando l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione consentirà e promuoverà il lavoro di gruppo, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale.
- Impiegando le risorse in base alle loro attitudini ed abilità lavorative evitando ogni genere di discriminazione. La Direzione garantisce le pari opportunità al di là delle norme vigenti evitando trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, ceto sociale, origine nazionale, casta, nascita, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o ogni altra condizione che potrebbe comportare la discriminazione.
- Garantendo ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre e, per quanto consentito dall'organizzazione e dalle circostanze, piacevole e sereno. I luoghi di lavoro sono adeguati e saranno migliorati nel tempo; sono adottati strumenti di controllo e protezione

da materiali o situazioni di rischio in conformità alle leggi vigenti in materia, perseguendo la soluzione più rigorosa e favorevole al lavoratore.

- Facendo della disponibilità alla collaborazione ed all'apertura la base dei nostri rapporti con dipendenti nello spirito di coinvolgere tutto il personale nella risoluzione dei problemi per ottimizzare i risultati dell'organizzazione.
- Garantendo la libertà di associazione e di espressione per tutti i lavoratori nell'ambito del più ampio rispetto della dignità individuale, garantendo inoltre la piena conformità alle leggi in vigore ed al CCNL e anche l'anonimato (attraverso l'applicazione web Google Moduli)

Nei confronti dei fornitori: ribadiamo la nostra volontà ed il nostro convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con i principi della SA 8000.

Incoraggiamo, per quanto ci è consentito dal nostro peso commerciale, i fornitori a promuovere ed a investire a loro volta in questa direzione facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire.

La società si impegna ad assegnare risorse adeguate per la realizzazione degli obiettivi definiti in attuazione della politica SA8000 anche attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro permanente a partecipazione congiunta di management e lavoratori con il compito di monitorare la conformità allo standard e suggerire al Vertice aziendale le azioni per affrontare i rischi individuati.

La società garantisce la libertà di contrattazione collettiva, il divieto di assunzione di minori, la tutela dei giovani lavoratori e l'assenza di discriminazione nei confronti di qualsiasi dipendente che fornisca informazioni riguardanti temi e non conformità rispetto al Sistema SA8000 dell'azienda.

La direzione riconosce come scelta strategica lo sviluppo di un sistema di gestione della responsabilità sociale conforme allo standard SA8000 ed è coinvolta nel rispetto e nell'attuazione di questi impegni assicurando e verificando periodicamente che la Politica sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, periodicamente riesaminata, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico.

Infine, in ottemperanza allo standard SA8000, la società ha istituito il Social Performance Team (SPT), ovvero un soggetto indipendente che ha il compito di:

- Condurre la valutazione dei rischi relativamente alla conformità SA8000 e proporre alla Direzione azioni di prevenzione e di protezione
- Tenere sotto controllo la conformità ai requisiti SA8000, l'attuazione delle azioni pianificate per ridurre i rischi e l'effettiva applicazione delle politiche e delle procedure relative ai requisiti SA8000
- Facilitare la conduzione di audit interni periodici
- Riesaminare periodicamente lo stato di sviluppo del sistema di gestione per la responsabilità sociale
- Mantenere le registrazioni delle non conformità e dei reclami relativi a SA8000.

Qualsiasi segnalazione può essere avanzata anche in forma anonima attraverso il link "SA8000" presente sul sito aziendale (ww.tmcsl.it) e qualora la risposta ricevuta fosse ritenuta insoddisfacente, è possibile inoltrare la segnalazione direttamente al Rina Service SpA all'indirizzo

*Rina Services S.p.A.
Via del Fiumicello 7
80142, Napoli
Phone: +39 081 6907711
Email: Compliance.notification@rina.org*

oppure al SAAS all'indirizzo
*Social Accountability Accreditation Services
15 West 44th Street, 6th floor
New York, NY 10036
Phone: +1-212-684-1414
Fax: +1-212-684-1515
Email: saas@saasaccreditation.org*

Pompei, 16.10.2023

La direzione



1 PRINCIPI DELLA SA8000

L'Azienda T.M.C. S.r.l. ha implementato un sistema di Gestione conforme alla norma SA8000 per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi che la norma esprime, cercando di trasporli nelle proprie scelte di politica aziendale. Al fine di garantire il rispetto del sistema definito ha sviluppato strumenti specifici, incluso la redazione di questo CODICE ETICO e l'adozione di un sistema di gestione conforme alla Norma SA 8000.

Il modello SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente responsabile delle Organizzazioni verso le parti interessate, con particolare riferimento ai lavoratori, disciplinando in particolare:

- ✓ il lavoro minorile e infantile,
- ✓ il lavoro forzato o obbligato,
- ✓ le condizioni per la salute e la sicurezza,
- ✓ la libertà d'associazione e il diritto alla contrattazione collettiva,
- ✓ la discriminazione,
- ✓ le pratiche disciplinari,
- ✓ l'orario di lavoro,
- ✓ la retribuzione.

L'Azienda T.M.C. S.r.l. si impegna ad aderire ed a conformarsi:

- ✓ a tutti i requisiti della norma di riferimento SA8000;
- ✓ alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- ✓ alla Convenzione delle Nazioni Unite dei Diritti del Bambino e alla Dichiarazione Universale dei diritti umani;
- ✓ a tutte le Leggi Nazionali ed Internazionali in materia di sicurezza sul posto di lavoro e tutela della privacy, riservatezza e trattamento dei dati personali;
- ✓ alle norme di comportamento definite all'interno del proprio Codice Etico.

La società ritiene corretto conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farne promotore con i propri fornitori e partner.

Il fine dell'implementazione di questo tipo di sistema gestionale è quello di avviare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, cercando di influenzarne il comportamento e accrescendo la loro attenzione agli aspetti etico sociali.

Per poter raggiungere gli impegni sopraesposti la società impegna a garantire:

- ✓ il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, definendo, nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione, obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento;
- ✓ l'implementazione, la conservazione di documenti e registrazioni e l'efficace comunicazione a tutto il personale dei principi alla base del proprio sistema di gestione per la Responsabilità Sociale e dei risultati conseguiti;
- ✓ una costante ed adeguata informazione alle parti interessate sui risultati del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

2 PRINCIPIO DI LEGALITÀ

La società rispetta le leggi e i regolamenti, nazionali e comunitari, e ogni altra normativa in vigore nei Paesi ove si svolge la sua attività.

3 OBIETTIVI E VALORI

Obiettivo principale della società è la tutela dei lavoratori e la creazione di valore per le parti interessate (es. utili, mantenimento posti di lavoro, ecc.) a tale scopo sono orientate le strategie aziendali. Le parti interessate per orientarsi nelle decisioni di strategia aziendale, necessitano di tutta l'informazione rilevante disponibile; la società crea le condizioni affinché la partecipazione delle parti interessate alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità di informazione.

4 IMPARZIALITÀ

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri interlocutori, la società evita ogni discriminazione in base alla nazionalità, alla razza, allo stato di salute, alla sessualità, alle opinioni politiche o alle credenze religiose.

5 RISERVATEZZA

La società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Nel caso di trattamento di dati personali e sensibili, ai sensi del Reg. UE 2016/679, la società adotta tutte le precauzioni necessarie e gli adempimenti prescritti dalla legge.

6 EQUITÀ DELL'AUTORITÀ

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, specialmente con i propri collaboratori, la società si impegna affinché l'autorità sia esercitata con imparzialità, equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

In particolare, la società garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio di un potere lesivo della dignità e dell'autonomia del collaboratore o parte interessata, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori e delle parti interessate.

7 COMPORTAMENTI IN MATERIA CONTRATTUALE

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto negoziato liberamente dalle parti.

La società si impegna a non abusare della propria posizione contrattuale.

La società nei contratti in validità, non approfitta di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o debolezza nella quale si venga a trovare l'altro contraente.

Nella formulazione di eventuali contratti, la società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze, in modo chiaro e comprensibile.

8 COMPORTAMENTI IN MATERIA POLITICA

La società si impegna a non finanziare alcun movimento o partito politico, sia in Italia che all'estero, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste di propaganda politica.

È tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con gli organismi di cui sopra per specifici progetti, in base ai seguenti criteri:

- a) finalità riconducibile all'oggetto sociale della società;
- b) destinazione chiara e documentabile delle risorse utilizzate.

Salvo quanto sopra, la società può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza scopi di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello spettacolo, dello sport e dell'arte sono destinati solo ad eventi che offrano garanzia di qualità, o per i progetti ai quali la società possa apportare costruttivamente la propria esperienza.

9 COMPORAMENTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o Internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti della società

In particolare, ogni rapporto con gli incaricati di un pubblico servizio, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, sarà gestito, esclusivamente, tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dall'Azienda.

La condotta dei referenti di cui sopra, deve essere improntata secondo criteri di lealtà e correttezza, e sempre nel rispetto delle Istituzioni.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in particolare, è fatto divieto di offrire doni o denaro ai Dirigenti, Funzionari o Dipendenti della P.A. o ai loro parenti, sia italiani che esteri.

La società considera atto di corruzione sia i pagamenti illeciti eseguiti direttamente da soggetti e/o enti italiani o da loro dipendenti, sia quelli effettuati tramite soggetti che agiscono per conto degli stessi in Italia o all'estero.

Si proibisce di offrire e/o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore per ottenere o procacciare trattamenti favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P.A..

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta e/o rapporto con la P.A., non dovranno essere intraprese (direttamente e/o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare e/o proporre opportunità commerciali e/o d'impiego che possano avvantaggiare i Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire e/o fornire omaggi (di qualsiasi tipo e natura);
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di una od entrambe le Parti.

10 COMPORAMENTI IN MATERIA AMBIENTALE

L'ambiente è un bene primario che la società si impegna a salvaguardare. A tal fine, la società rispetta la normativa vigente in ogni Paese ove si svolge la sua attività, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso ed in conformità al modello organizzativo ISO 14001 attualmente implementato in azienda.

11 COMPORAMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA

La società si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, ed organizza la propria gestione aziendale ed economica nel rispetto di esso ed in conformità al modello organizzativo ISO 45001 attualmente implementato in azienda.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti.

La società opera per preservare con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantisce l'integrità fisica e morale del personale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale.

Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre il personale ad agire contro la legge o il presente codice.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 155, Raccomandazione 164, nonché il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. inclusi i suoi decreti attuativi e successive modifiche, la L. 638/83.

12 TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono considerate fattore primario per il conseguimento degli obiettivi della società, in virtù del contributo professionale dalle stesse apportato, nell'ambito di un rapporto basato su lealtà, correttezza e fiducia reciproca.

L'Azienda tutela e promuove il valore delle risorse umane, favorendone la crescita professionale, impegnandosi ad evitare discriminazioni e garantendo pari opportunità, nonché offrendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto delle Norme vigenti e dei diritti dei Lavoratori.

I rapporti intercorrenti tra i diversi livelli gerarchici devono essere improntati a lealtà, equità e correttezza, in base ai principi sopra enunciati.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 102, ILO 183

13 CONCORRENZA

La società si impegna a rispettare la normativa vigente in materia di concorrenza leale e antitrust

La società si astiene da qualsiasi comportamento collusivo e di abuso di posizione dominante, e dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle direttive delle Authorities regolatrici del mercato.

14 ATTI DI CORTESIA COMMERCIALE

Ogni atto di cortesia commerciale, sia esso regalo, omaggio, beneficio o qualsiasi altra utilità, sono consentiti solo quando siano tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire un vantaggio in modo improprio.

I soggetti che ricevono omaggi tali da non essere ascrivibili a normali rapporti di cortesia, dovranno informare senza indugio il responsabile di riferimento.

In ogni caso, a prescindere dall'obbligo di comunicazione, i soggetti di cui sopra, dovranno rifiutare l'utilità promessa o offerta, sia nei loro confronti che nei confronti di un loro familiare.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, patto internazionale sui diritti civili e politici, principi guida della Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

15 LAVORO INFANTILE E MINORILE

L'Azienda si impegna a non impiegare persone di età inferiore ai 15 anni.

L'Azienda si impegna a non impiegare giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche.

L'Azienda si impegna a non impiegare lavoro infantile nella realizzazione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza confacente alla loro età.

L'Azienda si impegna a garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

L'Azienda si impegna ad adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 138 - ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs. 81/08 e s.m.i. inclusi i suoi decreti attuativi e successive modifiche, la L.25/55, la L. 977/67, la L. 451/94, la convenzione delle nazioni unite sui diritti del bambino.

16 LAVORO OBBLIGATO E LAVORO FORZATO

La società condanna, non ricorre né da sostegno alla tratta di esseri umani.

L'Azienda si impegna a non impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro.

L'Azienda si impegna a non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di rescindere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto.

In particolare l'Azienda si impegna a non utilizzare lavoro nero ed a garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 29-ILO 105, nonché la L. 300/70, la L.108/90, L. 297/82, D. Lgs. 152/97.

17 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

L'Azienda si impegna a non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale, garantendo al personale le condizioni idonee a praticare tale diritto nell'ambiente di lavoro.

L'Azienda si impegna a consentire ai lavoratori di poter contrattare liberamente e secondo la legge, senza timori.

L'Azienda si impegna a garantire la libertà di associarsi ai sindacati, la stessa deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale.

Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 87 - ILO 135 - ILO 98, nonché la L.300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CCEE 9/12/89.

18 DISCRIMINAZIONE

L'Azienda si impegna a garantire pari opportunità a tutti i lavoratori:

- selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità,
- trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni, relativamente ad: assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento.

L'Azienda si impegna a non attuare o sostenere discriminazione in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica. L'organizzazione non permette comportamenti minacciosi, offensivi, volti allo sfruttamento o sessualmente coercitivi.

L'Azienda si impegna a non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche, ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica.

L'Azienda si impegna a non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: le Convenzioni ILO 111 - ILO 100 - ILO 159 - ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne e contro le origini razziali, nonché la L.300/70, la L. 903/77, la L. 125/91, la L. 40/98 - la L. 53/2000, D.Lgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90.

19 PRATICHE DISCIPLINARI

L'Azienda si impegna a non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente.

L'Azienda si impegna a trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili ed i regolamenti per i lavoratori in uso.

Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, l'Azienda si impegna a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

L'Azienda si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzione ILO 29, nonché della L.758/94.

20 ORARIO DI LAVORO

La società si impegna a non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 8 ore di straordinario, concordato con il lavoratore.

La società si impegna a non chiedere straordinari abitualmente.

L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 8 ore settimanali.

In particolare è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.

Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.

La società si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: la Convenzioni ILO 98, nonché la L. 300/70 - la L. 196/97 - la L. 264/58, la L. 409/98.

21 RETRIBUZIONE

La società si impegna a non retribuire i lavoratori con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione come minimi, assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa.

La società si impegna a garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.

La società si impegna a adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa: Convenzioni ILO 100 - ILO 131, nonché la L. 300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L. 230/62.

22 FORNITORI

La società garantisce che le relazioni con clienti e fornitori siano condotte nel rispetto della legge ed in applicazione dei principi generali del Codice Etico.

In particolare, le relazioni con i clienti devono essere improntate sulla correttezza, cortesia e disponibilità.

Nelle relazioni con i fornitori, i processi di selezione devono essere basati su un obiettivo confronto competitivo, evitando ogni forma di favoritismo e/o discriminazione.

Attraverso il codice etico, la società stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme. I fornitori dovranno ispirare la propria gestione, al rispetto dello Standard SA8000 poiché sarà a loro favorevole preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con la società.

La società agirà nei confronti dei propri fornitori in modo progressivo, al fine di ottenere, dagli stessi, i seguenti obiettivi finali:

✓ l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per i fornitori appartenenti a categorie individuate come critiche, inoltre come fattore determinante al proseguimento del rapporto, il rispetto di tutti i requisiti della norma, l'adesione al programma SA8000.

Ove previsto da accordi contrattuali la società avrà come obiettivo quello di ottenere l'impegno a:

- a) fornire a tutte le parti interessate le informazioni che possano attestare il rispetto dei requisiti della norma SA 8000;
- b) consentire, a tutte le parti interessate, l'accesso alle proprie sedi, previo accordo, e pianificazione delle attività, per verificare la conformità ai requisiti della presente norma;
- c) richiedere la disponibilità espresse ai punti precedenti ai propri fornitori.

In merito al piano d'intervento sui fornitori la società si impegna a:

- ✓ attivare controlli di seconda parte sui fornitori più critici, dove non fossero già disponibili risultati di audit di terza parte,
- ✓ stimolare i fornitori utilizzati ad adottare a loro volta lo Standard SA8000.

La società si impegna a sollecitare inoltre i suoi fornitori a:

- ✓ estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.
- ✓ mantenere registrazioni accurate ed esaurienti relative alle tematiche etiche per tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo.

Risoluzione non conformità/reclami

Tutti i fornitori della società sono incoraggiati nella gestione delle non conformità e dei reclami in ottica ISO 9001, tramite un processo di identificazione, registrazione, analisi delle cause e risoluzione.

Laddove una non conformità o un reclamo emersi su di un fornitore della società, possano avere un impatto significativo su quest'ultima, allora il fornitore sarà necessariamente obbligato a risolverla e a comunicarne gli esiti al SPT della società. L'SPT può inoltre fornire supporto completo per la gestione del processo. Sarà cura del SPT registrare l'episodio ed effettuare un riesame dell'analisi del rischio associata al fine di valutare eventuali necessarie modifiche.

23 SISTEMA DI GESTIONE

L'Azienda provvede ad impegnarsi e ad impegnare i fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti del proprio sistema di Gestione, con particolare riferimento allo Standard SA8000, ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti gli sforzi in merito,
- registrare in modo accurato e sorvegliare i fornitori critici con cui si interagisce in modo continuativo, al fine di rafforzare e diffondere i principi di un comportamento etico,
- informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti della SA8000,
- se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

24 MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE

Con riferimento alle notizie di possibile violazione delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno dovrà rivolgersi al Rappresentante dei lavoratori per l'etica e/o al social performance team (SPT).

La società garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato le violazioni del Codice Etico, ed a seguito della segnalazione anonima (attraverso il link SA8000 presente sul sito aziendale ww.tmcsl.it) la stessa riceverà tempestivamente adeguate misure risolutive. Qualora il trattamento la risposta ricevuta fosse ritenuta insoddisfacente, è possibile inoltrare la segnalazione direttamente al Rina Service SpA all'indirizzo

Rina Services S.p.A.

Via del Fiumicello 7

80142, Napoli

Phone: +39 081 6907711

Email: Compliance.notification@rina.org

oppure al SAAS all'indirizzo

Social Accountability Accreditation Services

15 West 44th Street, 6th floor

New York, NY 10036

Phone: +1-212-684-1414

Fax: +1-212-684-1515

Email: saas@saasaccreditation.org

La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra la società ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo e fornitori e sarà perseguita dall'Azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

Il mancato rispetto dei principi elencati all'interno del presente codice etico, può essere motivo di risoluzione contrattuale.

La società a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.

Il social performance team (SPT) ha il compito di verificare ogni notizia di violazione del Codice Etico; ha altresì facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati e suggerire eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni ricevute.

Pompei 16.10.2023

La Direzione
