



# industrie di verniciatura

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]

GRUPPO ZA 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<sup>1</sup>

## CODICE DI CONDOTTA

**A.** INDUSTRIE ZA SRL e le Società consociate di INDUSTRIE ZA SRL (collettivamente ed individualmente definite "GRUPPO ZA" in questo documento) si impegnano a osservare i diritti fondamentali dei lavoratori riconosciuti a livello internazionale. I contenuti di questo codice rappresentano la politica di GRUPPO ZA 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 GRUPPO ZA.

**B.** GRUPPO ZA si impegna essa stessa a rispettare i principi espressi nel presente Codice di Condotta e si aspetta che l'Organizzazione li condivida in egual misura. GRUPPO ZA richiede che l'Organizzazione soggetta al presente codice di condotta si assicuri che a loro volta i subfornitori rispettino le disposizioni di questo Codice. Il presente Codice di Condotta 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.** GRUPPO ZA col fine di valutare la conformità dell'Organizzazione a questo Codice di condotta e alle leggi applicabili, può chiedere qualsiasi informazione atta allo scopo, inoltre si riserva la possibilità di eseguire ispezioni da parte di personale GRUPPO ZA o di società di auditing indipendenti, nominate da GRUPPO ZA 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.** GRUPPO ZA distribuirà all'Organizzazione una copia di questo Codice di condotta in lingua italiana e/o inglese e/o se possibile nella lingua ufficiale dello stato in cui l'Organizzazione ha sede. Viene richiesto all'Organizzazione che questo Codice di condotta, tradotto nella lingua locale, sia divulgato a tutti i lavoratori, che dovranno essere consapevoli e a conoscenza di questo Codice di condotta.

**E.** Questo Codice di condotta 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 15 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 l'età di 14 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. L'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 dall'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

<sup>1</sup> Il termine "fornitori" si riferisce ai fornitori di beni e servizi. È possibile che accordi più dettagliati e riguardanti gli stessi argomenti siano stati stipulati con singoli appaltatori o siano contenute in contratti con taluni

fornitori. Nessun requisito del presente regolamento intende sostituire accordi preferenziali.



# industrie di verniciatura

devono essere formati al loro corretto utilizzo.

**4.3.** I sistemi di sicurezza dei macchinari devono essere 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, etnia, 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.

## WHISTLE BLOWING POLICY

### Che cosa accade quando viene segnalata una violazione del Codice?

Saranno effettuate indagini sulle segnalazioni riguardanti condotte illegali o eticamente scorrette in accordo alla Legge 30 novembre 2017, n. 179: Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, pubblicata nella G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017.

Nell'ambito dell'Organizzazione è nostro impegno condurre con la dovuta diligenza le indagini su tutte le presunte violazioni segnalate.

Le informazioni riguardanti denunce di comportamenti scorretti verranno valutate dal nostro Management. Qualunque segnalazione sarà oggetto di indagini che saranno condotte, a seconda dei casi, da personale qualificato o da esperti delle materie in oggetto. In caso di accertamento di un comportamento scorretto, saranno definite azioni correttive adeguate indipendentemente dal livello o dalla posizione della persona/e coinvolte. Tutti i casi verranno gestiti fino alla definitiva soluzione.

### La riservatezza è fondamentale

Salvo che non sia proibito dalla legislazione locale, le segnalazioni o le denunce possono essere effettuate in forma anonima; tuttavia, è utile comunicare il proprio nome e i dati necessari per poter essere contattati al fine di fornire ulteriori dettagli e informazioni. Tutte le informazioni fornite e l'identità della persona che ha effettuato la segnalazione saranno condivise solo con i responsabili delle verifiche e delle indagini e che dovranno intraprendere azioni correttive.

Ricorda che sei caldamente incoraggiato, in conformità al Codice, a segnalare presunti comportamenti illegali o eticamente scorretti, anche se scegli di rimanere anonimo.

### Le ritorsioni non saranno tollerate

Noi ci impegniamo seriamente nell'applicazione del Codice. Le ritorsioni verso chi, in buona fede, solleva un problema riguardante una possibile violazione del Codice, non verranno tollerate. Il Codice proibisce espressamente che i membri della nostra Azienda subiscano ritorsioni, o ricevano un trattamento discriminatorio a seguito di una segnalazione o della partecipazione a un'indagine. Chiunque ponga in essere ritorsioni contro tali soggetti sarà sottoposto a procedimenti disciplinari che potrebbero anche comportare il licenziamento. Nessuno può essere de-mansionato, licenziato, sospeso, minacciato, molestato, soggetto ad intimidazioni a seguito di una segnalazione, in buona fede, di comportamenti eticamente scorretti o alla partecipazione ad



# industrie

---

# di verniciatura

un'indagine relativa all'applicazione del Codice.

Se ritieni che tu o qualcuno di tua conoscenza sia una potenziale vittima di ritorsioni per aver segnalato una violazione o per aver partecipato ad un'indagine, ti preghiamo di far sentire la tua voce. Abbiamo bisogno della tua partecipazione per garantire che, nella nostra Azienda, non ci siano ritorsioni.

Il presente Codice di Condotta si applica a tutte le Organizzazioni avente rapporti col GRUPPO ZA 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.

GRUPPO ZA 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. GRUPPO ZA 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 GRUPPO ZA ne controllerà l'avanzamento.

GRUPPO ZA può supportare l'Organizzazione nello sviluppo delle loro potenzialità e nel miglioramento della loro performance. GRUPPO ZA ha facoltà di porre fine a un rapporto lavorativo con l'Organizzazione che ripetutamente e consapevolmente violano il presente Codice di Condotta e si rifiutano di adottare piani migliorativi. In fase di gara d'appalto GRUPPO ZA si riserva il diritto di escludere le Organizzazioni che non rispettino le normative o le disposizioni locali, nazionali o internazionali.

GRUPPO ZA 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 Interne

Ulteriori informazioni di maggiore dettaglio le puoi trovare nelle procedure/codici Aziendali che sono da considerarsi parte integrante del presente Codice.

**Nel caso in cui tu sia testimone o venga a conoscenza di una condotta contraria allo spirito del Codice, è fondamentale che ti faccia carico della questione mettendo a conoscenza chi di dovere con uno dei seguenti riferimenti Aziendali:**

E-mail: [zaccone@zaindustrie.com](mailto:zaccone@zaindustrie.com)

Telefono: 0039-0141-978012

Fax: 0039-0141-978135

Oppure puoi trovare il personale addetto alla gestione di tali segnalazioni direttamente nella sede legale e operativa sita in

**Via Alfieri, 47 – 14010 San Martino Alfieri (AT)**

#### 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](http://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](http://www.oecd.org/document/61/0,3343,en_2649_34369_2789821_1_1_1_1,00.html)



# industrie

---

# di verniciatura

## GRUPPO ZA

ZA INDUSTRIE SRL  
Sede legale e operativa

Via Alfieri, 47 – 14010 San Martino Alfieri (AT)

Codice di condotta consegnato a:

---

Telefono  
Fax  
E-mail  
Sito internet

0039-0141-978012  
0039-0141-978135  
[grandi@zaindustrie.com](mailto:grandi@zaindustrie.com)  
[www.zaindustrie.com](http://www.zaindustrie.com)

Data di inizio validità:

---

## ORGANIZZAZIONE

RAGIONE SOCIALE (\*): \_\_\_\_\_ (\*) definita come "ORGANIZZAZIONE" all'interno del presente documento

Sede legale \_\_\_\_\_

Sede operativa \_\_\_\_\_

Telefono \_\_\_\_\_

Fax \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

Sito internet \_\_\_\_\_

Data di inizio validità:

---

Timbro e Firma:

---