



**SACCHETTIFICIO
TOSCANO** by **ISIEM**

CODICE ETICO

Aggiornamento del Febbraio 2025

INDICE

Premessa	3
1. Ambito di applicazione e destinatari.....	3
2. Principi generali	4
2.1 Legalità.....	4
2.2 Rispetto dei diritti umani e responsabilità sociale.....	4
2.3 Lealtà ed integrità.....	4
2.4 Diligenza e buona fede	4
2.5 Prevenzione della corruzione	5
2.6 Molestie.....	5
2.7 Trasparenza e controllo	5
2.8 Salvaguardia dell'ambiente	6
2.9 Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.....	6
2.10 Gestione dei dati, tutela della privacy e delle informazioni riservate	7
2.11 Tutela della proprietà intellettuale.....	8
3. Regole di comportamento.....	9
3.1 Rapporti con il mercato	9
3.2 Rapporti con i dipendenti	9
3.3 Rapporti con i fornitori, i collaboratori ed i partner	10
3.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	10
3.5 Rapporti con l'Autorità di Vigilanza.....	11
3.6 Sponsorizzazioni e omaggi.....	11
3.7 Tutela del patrimonio aziendale e delle attrezzature di lavoro.....	12
3.8 Alcol e Droghe	12
4. Provvedimenti e sanzioni	12

Premessa

Il presente Codice raccoglie principi etici e valori che determinano la cultura, l'organizzazione e la visione aziendale e che devono ispirare i comportamenti di coloro che operano nell'interesse dell'azienda, siano essi soggetti interni che esterni.

Tale documento, vuole includere tutte le Policy attivate nel tempo secondo una logica che integra gli elementi di efficienza ed efficacia organizzativa con quelli etici e quelli ambientali.

1. Ambito di applicazione e destinatari

Il codice etico è stato predisposto per fornire valori, regole chiare e una guida per coloro che lavorano e collaborano con Sacchettificio Toscano Spa.

Il codice etico è un impegno concreto per il rispetto delle esigenze di tutte le parti interessate ed ha come fine primario evitare comportamenti non in linea con i valori aziendali.

In particolare, con il presente Codice, l'azienda intende:

- definire ed esplicitare valori e principi che sono alla base di tutti i rapporti sia interni sia esterni all'organizzazione;
- dare rilevanza ai principi etici ed agli standard comportamentali descritti, anche in un'ottica di prevenzione di condotte sanzionabili;
- indicare i principi comportamentali alla cui osservanza sono tenuti tutti i destinatari del presente Codice;
- responsabilizzare coloro che a vario titolo hanno rapporti con il Sacchettificio Toscano.

Le norme del presente Codice si rivolgono, senza alcuna eccezione, al vertice aziendale, ai dirigenti, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori, ai soci, ai fornitori, ai partner d'affari nonché a tutti coloro che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, stabiliscono rapporti e relazioni di collaborazione od operano in nome o per conto oppure nell'interesse dell'azienda.

Tali soggetti verranno di seguito definiti come "destinatari".

In particolare a titolo esemplificativo:

- il vertice aziendale e i dirigenti: danno concretezza ai valori ed ai principi contenuti nel Codice facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti: nel rispetto delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice;
- i consulenti, i collaboratori, i fornitori e i partner d'affari: uniformano la propria condotta e le proprie pratiche professionali ai principi contenuti nel Codice.

2. Principi generali

2.1 Legalità

L'azienda ha come principio fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore. Pertanto, ciascun destinatario si impegna ad acquisire la necessaria conoscenza e a rispettare la normativa vigente in Italia e in tutti i Paesi in cui l'azienda dovesse operare.

Non sono tollerate condotte in contrasto con i predetti precetti né può giustificarsi in alcun modo la mancata ed inadeguata conoscenza delle stesse. In caso di dubbi circa la liceità di una condotta, i destinatari sono invitati a consultare i propri superiori o referenti aziendali.

2.2 Rispetto dei diritti umani e responsabilità sociale

L'azienda garantisce il pieno rispetto dei diritti umani e la tutela dei lavoratori e si impegna affinché dalle proprie attività non possa derivare alcun nessun impatto negativo sui diritti umani.

L'azienda garantisce il non utilizzo di alcuna forma di lavoro infantile, giovanile o forzato.

Essa garantisce la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva e non attua o favorisce alcuna forma di discriminazione, rispettando tutte le persone e garantendo loro diritti, orari di lavoro e livelli di retribuzione pienamente rispondenti ai requisiti di legge ed al Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

L'azienda non si avvale in alcun modo ad organizzazioni che sostengono o ricorrono al traffico di esseri umani e non garantiscono gli stessi principi di responsabilità sociale.

2.3 Lealtà ed integrità

Nei rapporti con i terzi, l'azienda si impegna ad agire in modo corretto e trasparente evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza.

Pertanto, ciascun destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni tiene una condotta ispirata all'integrità morale e alla trasparenza, nonché ai valori di onestà e buona fede.

L'azienda rispetta i principi e le leggi poste a tutela della concorrenza nei mercati in cui opera e si astiene da ogni comportamento che possa comportare un effetto distorsivo sulla concorrenza.

2.4 Diligenza e buona fede

I dipendenti ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'azienda devono agire lealmente e secondo buona fede rispettando gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro o di collaborazione ed assicurando le prestazioni richieste, nonché conoscere ed osservare le norme deontologiche contenute nel presente Codice, improntando la propria condotta al rispetto reciproco ed alla cooperazione e reciproca collaborazione.

Tutte le azioni e tutti i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto nonché essere aperti alle verifiche ed ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascuno deve fornire un apporto professionale adeguato alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio dell'azienda.

2.5 Prevenzione della corruzione

L'azienda si impegna fermamente a garantire comportamenti improntati alla correttezza, all'integrità, alla trasparenza e al rispetto delle normative vigenti in tutte le sue attività.

La prevenzione della corruzione è un principio fondamentale che guida le nostre azioni quotidiane. Ogni dipendente, collaboratore e partner deve rispettare scrupolosamente le leggi anti-corruzione, sia nazionali che internazionali, evitando comportamenti che possano compromettere l'onestà e l'imparzialità delle operazioni aziendali.

Non sono tollerati atti di corruzione nei confronti di enti pubblici o privati, sia locali che internazionali, in conformità con le normative internazionali. L'azienda adotta pratiche di controllo rigorose e monitoraggio costante delle proprie operazioni e delle relazioni con fornitori, clienti e partner per evitare conflitti di interesse. L'etica e la trasparenza devono essere la base di ogni azione e decisione, e ogni violazione di queste politiche sarà trattata con la massima serietà, prevedendo sanzioni disciplinari e possibili azioni legali. Inoltre, incoraggiamo la segnalazione di comportamenti sospetti o irregolari, garantendo che chi segnala in buona fede non subisca alcuna forma di ritorsione.

2.6 Molestie

L'azienda esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere nei confronti di dipendenti, fornitori, clienti o visitatori, intendendosi per molestia qualsiasi forma di intimidazione o minaccia che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni o che sia lesiva della dignità altrui.

Nella gestione dei rapporti gerarchici, l'azienda richiede che l'autorità sia esercitata con rispetto e trasparenza, vietando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale o la professionalità del collaboratore.

2.7 Trasparenza e controllo

Tutte le azioni e le relazioni con i terzi devono essere effettuate garantendo correttezza, completezza, uniformità, trasparenza e tempestività d'informazione, in modo da permettere ai terzi di assumere decisioni consapevoli.

Tutte le operazioni effettuate devono essere supportate da adeguata documentazione, al fine di consentire un controllo in ordine alle motivazioni sottese ad ogni scelta e alle caratteristiche

dell'operazione, tanto in fase di autorizzazione, che di effettuazione, registrazione e verifica della stessa.

2.8 Salvaguardia dell'ambiente

L'azienda è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente e nella prevenzione dell'inquinamento. A tale scopo, orienta le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

L'azienda si pone i seguenti obiettivi:

- agire nel pieno rispetto della vigente legislazione nazionale, regionale e locale in materia ambientale;
- controllare e, ove possibile, diminuire gli impatti ambientali, mediante una ricerca costante di soluzioni ottimali;
- comunicare e dialogare con tutte le parti interessate alle problematiche ambientali, in modo tale che ciò permetta un facile accesso alle informazioni sulla correttezza nonché sulla trasparenza di quanto svolto;
- motivare, coinvolgere e sviluppare attitudini, competenze e capacità personali e professionali di tutto l'organico aziendale grazie ad interventi di formazione continua;
- selezionare e monitorare i propri fornitori affinché anch'essi, applicando e diffondendo i principi di corretta gestione ambientale, diventino parte attiva nella catena di fornitura;
- promuovere tra i propri dipendenti un senso di responsabilità nei confronti dell'ambiente;
- migliorare in continuo le prestazioni ambientali, sia con una maggiore efficienza dei processi produttivi (riduzione sprechi di risorse quali materie prime, acqua, aria, energia) che con un maggior controllo dei costi ambientali legati al consumo di risorse (acqua, prodotti chimici, energia), allo smaltimento/recupero dei rifiuti, alla gestione delle emissioni.

Per raggiungere i suddetti obiettivi l'azienda si impegna a mantenere efficaci i Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente e di Responsabilità Sociale di cui si è dotata.

2.9 Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori

L'azienda esige il rispetto delle normative sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (vedi D.Lgs. 81/2008 e normativa collegata) e ritiene di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Il Sacchettificio Toscano si pone come obiettivo sia il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, sia una costante azione finalizzata al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

La Direzione mette a disposizione tutte le risorse umane, strumentali ed economiche, necessarie a perseguire gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e salute dei lavoratori, come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità aziendali più generali.

Tutte le parti interessate vengono prontamente attivate affinché:

- fin dalla fase di definizione di nuove attività, o modifica di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza siano considerati essenziali
- sia assicurata la tempestività e l'efficacia nella gestione ordinaria e straordinaria, nonché delle emergenze
- tutti i lavoratori siano formati, informati e sensibilizzati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro
- la responsabilità nella gestione della sicurezza riguardi tutta la struttura aziendale, in modo che essa partecipi, secondo attribuzioni e competenze, al raggiungimento degli obiettivi
- venga assicurato che le macchine, gli impianti, le attrezzature, i luoghi di lavoro, i metodi operativi e gli aspetti organizzativi siano studiati e realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, i beni aziendali, i terzi e la comunità in cui l'azienda opera
- l'informazione sui rischi aziendali sia diffusa a tutti i lavoratori e formare gli stessi con specifico riferimento alla mansione svolta
- siano privilegiate le azioni preventive e sia promosso un impegno alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
- siano promosse la cooperazione fra le varie risorse aziendali, e con enti esterni preposti
- siano rispettate le prescrizioni legali e le altre prescrizioni applicabili in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, nonché degli impegni liberamente assunti
- siano perseguiti gli obiettivi di miglioramento continuo e di prevenzione.

Per raggiungere i suddetti obiettivi l'azienda si impegna a mantenere un sistema di gestione efficace e mantenuto aggiornato nel tempo.

2.10 Gestione dei dati, tutela della privacy e delle informazioni riservate

L'azienda esige il rispetto delle normative sulla tutela dei dati personali e della privacy (rif. Regolamento UE 2016/679).

L'azienda garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso.

È assolutamente vietato l'uso dei dati riservati per finalità diverse da quelle per le quali sono stati comunicati, salvo in caso di espressa autorizzazione e comunque sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di privacy e delle regole aziendali interne.

La protezione delle informazioni e dei dati contenuti o archiviati nei supporti informatici viene assicurata dall'adozione di misure di sicurezza così come previsto dal regolamento aziendale sulla privacy.

2.11 Tutela della proprietà intellettuale

Il Sacchettificio Toscano, lavorando generalmente per i Brands dell'alta moda, comprende pienamente l'importanza della proprietà intellettuale e per questo rispetta e protegge l'oggetto in ogni forma che si manifesti, sia che si tratti di marchi, opere di design, segreti industriali e/o commerciali, altro bene immateriale coperto da diritto d'autore, brevetto o altro bene che sia il risultato dell'attività inventiva e creativa dell'uomo.

L'azienda è contro ogni forma di contraffazione intesa come la fabbricazione di merci contraffatte, e quindi di repliche di un prodotto originale che hanno un marchio identico a quello presente sul prodotto originale.

3. Regole di comportamento

3.1 Rapporti con il mercato

L'attività commerciale deve essere sempre improntata al rispetto degli operatori presenti sul mercato ed al rispetto delle regole di fairplay con i concorrenti.

Le comunicazioni e i contratti ai soci ed ai clienti devono essere chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori, conformi alle normative vigenti, tali da non configurare pratiche elusive o comunque scorrette. Devono essere inoltre completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante, ai fini della decisione del socio o del cliente.

Lo stile di comportamento del personale aziendale, nei confronti dei soci e dei clienti, è improntato alla disponibilità ed al rispetto, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Nessun lavoratore deve sfruttare a proprio vantaggio situazioni e eventi legati all'azienda. In particolare non possono essere mantenute partecipazioni finanziarie rilevanti e significative di società in possibile conflitto di interesse.

3.2 Rapporti con i dipendenti

L'azienda pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

Le fasi di selezione ed assunzione del personale vengono condotte nel rispetto dei sopraindicati principi, delle procedure interne, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna, ispirata a criteri di trasparenza, capacità e potenzialità individuale. L'azienda opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

La remunerazione viene determinata unicamente sulla base di valutazioni attinenti alle capacità, alla professionalità, all'esperienza acquisita, al merito dimostrato e al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, l'azienda si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascun dipendente possano ulteriormente ampliarsi, al fine di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'azienda si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti, nel rispetto della loro personalità, proibendo ogni e qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica, sessuale - nei confronti di dirigenti, dei dipendenti, dei collaboratori, dei fornitori o dei visitatori. Per molestia si intende qualsiasi forma di intimidazione o minaccia (anche non verbale, ovvero derivante da più atteggiamenti atti a intimidire perché ripetuti nel tempo o perché provenienti

da diversi soggetti) che sia di ostacolo al sereno svolgimento delle proprie funzioni ovvero l'abuso da parte del superiore gerarchico della posizione di autorità.

È proibito qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di coloro che rifiutano, lamentano o segnalano i comportamenti sopra descritti.

3.3 Rapporti con i fornitori, i collaboratori ed i partner

L'azienda imposta i rapporti con fornitori, consulenti, collaboratori e partner d'affari esclusivamente sulla base di criteri di fiducia, qualità, competitività, professionalità e rispetto delle regole.

Nello sviluppo delle iniziative con gli stessi, si richiede di:

- instaurare rapporti unicamente con soggetti che godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati solo in attività lecite e la cui cultura etica aziendale sia comparabile a quella aziendale. A tale fine, i destinatari coinvolti nella gestione dei rapporti con fornitori, consulenti, collaboratori e partner d'affari devono verificare preventivamente le informazioni disponibili sui soggetti stessi;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge.

In particolare, con riguardo alla selezione dei fornitori di beni e servizi, dei consulenti e dei collaboratori, l'azienda assicura che tale attività sia ispirata esclusivamente a parametri obiettivi di qualità, convenienza, prezzo, capacità, efficienza tali da permettere di impostare un rapporto fiduciario con detti soggetti. L'azienda valuterà le scelte, strutturando rapporti improntati al pieno rispetto della controparte nonché in funzione della tutela della propria immagine.

In linea con tali principi, l'azienda provvede a impegnare contrattualmente i propri fornitori, consulenti, collaboratori al rispetto delle leggi, oltre che a prendere conoscenza e ad aderire ai principi sanciti dal presente Codice Etico.

L'azienda provvede inoltre a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto della Società, violi norme di legge o il presente Codice.

3.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

L'azienda, i suoi Organi, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, ed in genere i soggetti terzi che agiscono per conto della Società medesima nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, ispirano ed adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

I contatti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, sono limitati a chi è specificatamente incaricato dall'azienda di trattare o di avere contatti con tali amministrazioni, funzionari pubblici, enti, organizzazioni e/o istituzioni.

L'azienda condanna qualsiasi comportamento, da chiunque per suo conto posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente od indirettamente denaro od altre utilità a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, da cui possa conseguirne per l'azienda un interesse o vantaggio.

Inoltre, l'azienda richiede a tutti i destinatari di impegnarsi nell'attuare la più ampia collaborazione con i Pubblici Funzionari in occasione delle possibili attività ispettive, fornendo prontamente informazioni chiare, trasparenti e veritiere.

L'azienda condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

3.5 Rapporti con l'Autorità di Vigilanza

Tutti i rapporti con le Autorità di Vigilanza sono tenuti dalle Direzioni/Funzioni aziendali a ciò delegate, nel rispetto delle norme contenute nel presente Codice e nell'osservanza delle disposizioni di leggi e regolamenti.

Tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle Autorità di Vigilanza devono essere effettuate con tempestività, completezza e correttezza, non esponendo in tali comunicazioni fatti non rispondenti al vero né occultando fatti rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie dell'azienda.

Nel corso dell'attività ispettiva eventualmente subita dall'Autorità di Vigilanza va prestata la massima collaborazione.

3.6 Sponsorizzazioni e omaggi

Qualsiasi evento organizzato, promosso o sponsorizzato deve avere sempre una dimensione predominante di professionalità o finalità sociale. Questo principio deve essere applicato anche agli eventi della vita sociale e del proprio sviluppo, come assemblee o attività tecnica, al fine di permettere la trasparenza tali eventi devono sempre essere dettagliatamente registrati. Il personale non deve mai chiedere regali o favori di nessun genere ed il suo comportamento non può mai essere influenzato da questi. Possono essere accettati o offerti regali o forme equivalenti di beneficio che siano coerenti: alle normali prassi e consuetudini commerciali e sociali, al valore della relazione commerciale in corso e mai superiore allo stile di vita del soggetto interessato.

Tale principio si applica anche a forme quali donazioni in denaro o natura, sponsorizzazione, inviti o vantaggi di qualsiasi tipo. Qualsiasi deroga, incluse quelle per i Paesi dove sono presenti situazioni culturali differenti, deve essere espressamente approvata dalla direzione.

3.7 Tutela del patrimonio aziendale e delle attrezzature di lavoro

Ogni destinatario del presente Codice è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni immobili e mobili, le risorse tecnologiche ed i supporti informatici, le attrezzature, i prodotti aziendali, le informazioni.

Ogni destinatario del presente Codice è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente i propri diretti responsabili di eventi potenzialmente dannosi per l'azienda.

I beni aziendali sono utilizzati per ragioni di lavoro, ai sensi della normativa vigente.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali, e segnatamente le risorse informatiche e di rete, per scopi personali e per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

Per quanto in particolare attiene gli strumenti informatici aziendali, è fatto espresso divieto di porre in essere condotte che in qualsiasi modo possano danneggiare, alterare, deteriorare o distruggere i sistemi informatici o telematici, programmi e dati informatici dell'azienda o di terzi.

L'utilizzo dei beni deve essere esclusivamente funzionale allo svolgimento delle attività aziendali o agli scopi autorizzati dai responsabili delle funzioni aziendali interessate. È fatto espresso divieto utilizzare le risorse informatiche aziendali per la consultazione, l'accesso e, in genere, per qualsiasi attività che concerna siti a contenuto pedopornografico.

3.8 Alcol e Droghe

L'Organizzazione Mondiale della Sanità definisce come droga qualsiasi sostanza psicoattiva che può provocare assuefazione e dipendenza in grado di modificare il funzionamento del nostro cervello e quindi, la nostra percezione della realtà. Sacchettificio Toscano Srl riconosce che l'uso di tali sostanze può portare le persone ad una limitata autonomia sia come uomo che come lavoratore e, pertanto, a rischi per le altre persone, per l'azienda e per i prodotti/processi che essa gestisce. Nonostante la dipendenza, la condizione è reversibile e curabile attraverso percorsi specifici che, anche attraverso a supporti di carattere medico, possono dare un sostegno psicologico ed umano atto a risolvere tale criticità. Sebbene l'azienda, in estrema riservatezza, sia disponibile a supportare i propri lavoratori a trovare le soluzioni migliori per il recupero della persona, condanna e vieta l'uso, il possesso, la distribuzione e la vendita di tali sostanze nel corso della normale attività lavorativa. Inoltre, chiede ai propri lavoratori di porre particolare attenzione alla loro assunzione nel caso in cui si avessero effetti sull'attività lavorativa. L'azienda potrà effettuare, senza preavviso ma con la riservatezza prevista, controlli a sorpresa e programmati in caso di dubbi per verificare la presenza di tali sostanze.

4. Provvedimenti e sanzioni

L'inosservanza dei principi e delle norme contenuti nel presente Codice costituirà illecito disciplinare e comporterà l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal CCNL tessile e

dalla legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e ciò indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato.

Per i consulenti, i collaboratori, i fornitori, i partner d'affari ed altre parti terze l'osservanza del presente Codice è richiesta nei relativi contratti.