



**sicerp**<sup>®</sup>  
S.P.A.

***CODICE DI CONDOTTA E DI RESPONSABILITÀ SOCIALE***

*Edizione 2022*



La conceria SICERP nasce nel 1972 e produce, da quasi 50 anni, pelli di alta qualità per pelletteria e calzatura, destinate al settore della moda e del lusso.

Propone un prodotto interamente "made in Italy" ottenuto con esperienza artigianale ma, allo stesso tempo, attento alle nuove tecnologie ed al rispetto dell'ambiente.

Sicerp è consapevole della responsabilità derivante dalle sue attività aziendali a livello globale. Tale responsabilità si estende a tutti coloro che collaborano per la realizzazione dei suoi prodotti, indipendentemente che siano suoi dipendenti diretti o fornitori.

SICERP crede nelle persone e investe su di loro, valorizzandone attitudini e potenzialità, sostiene la difesa dei diritti umani, riconoscendo la pari dignità degli individui e la diversità come risorsa fondamentale per lo sviluppo dell'umanità.

Con il termine fornitori si fa riferimento a tutti coloro che collaborano con SICERP nello svolgimento della propria attività, tra i quali rientrano consulenti, professionisti e collaboratori esterni

Per questo motivo Sicerp ritiene che la cooperazione con la catena di fornitura sia fondamentale per il raggiungimento dei più elevati standard etici e di sviluppo sostenibile del business e richiede loro che sia garantito il rispetto dei principi, dei valori e che tutte le attività svolte, senza distinzioni o eccezioni, debbano essere realizzate salvaguardando i diritti umani nel pieno rispetto delle leggi, delle convenzioni internazionali e della "Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite". Il presente Codice di Condotta è stato redatto per documentare i principi che guidano l'operato di SICERP e di tutti coloro che operano al suo interno o per suo conto, inclusi i dipendenti di qualsiasi livello, i cui rapporti reciproci devono essere improntati a chiarezza, correttezza, lealtà e rispetto.

SICERP promuove la conoscenza del presente Codice tra i propri dipendenti e con tutti coloro con i quali intrattiene rapporti d'affari, ne favorisce la condivisione dei contenuti e la più rigorosa osservanza da parte dei destinatari.

Qualunque violazione alle regole di comportamento del Codice di Condotta comporterà, per i suoi destinatari, il riesame ed eventualmente la cessazione dei rapporti intercorrenti fra le parti.



## **RISORSE UMANE**

### **Divieto di lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori**

Per lavoro minorile si intende qualsiasi lavoro svolto da persone di età inferiore ai 15 anni o a quella stabilita per il completamento dell'istruzione obbligatoria. Qualora la legislazione locale preveda un'età superiore per lavorare o per concludere il ciclo d'istruzione obbligatoria, verrà applicato il limite di età più elevato.

Se la legge applicabile accetta che l'età dei lavoratori possa essere inferiore ai diciotto anni, il lavoro affidato a costoro non dovrà in alcun modo mettere a rischio la loro salute fisica, psicologica e morale. Inoltre dovrà essere consentito loro di proseguire gli studi nel caso in cui lo desiderino.

### **Divieto di lavoro forzato**

Per lavoro forzato o obbligatorio si intende qualsiasi tipo di lavoro o servizio estorto ad una persona e per il quale, la stessa, non si sia offerta spontaneamente.

Tale estorsione può avvenire sotto minaccia di punizione, con richiesta di "deposito" di garanzia di qualsivoglia natura, di pagamento di commissioni o attraverso il ritiro dei documenti d'identità dei lavoratori.

Come da leggi applicabili, il personale è libero di porre fine al rapporto di lavoro presentando le proprie dimissioni ovvero di lasciare il luogo di lavoro sia al termine della giornata lavorativa e, nel caso in cui ricorrano motivi personali, anche durante la stessa.

### **Salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

In tutti i luoghi di lavoro deve essere garantito un ambiente di lavoro sicuro e sano al fine di evitare potenziali infortuni o danni alla salute dei lavoratori. Le cause di rischio debbono essere individuate, valutate identificando le misure preventive da adottare per ridurre od eliminarne gli effetti dannosi.

Tutti i lavoratori devono essere informati in merito all'applicazione delle misure di sicurezza in vigore e sui comportamenti da tenere in caso di pericolo (incendi, sversamento di prodotti chimici). Quanto sopra deve essere realizzato attraverso la partecipazione a corsi di formazioni, di addestramento sull'utilizzo dei dispositivi di sicurezza e di simulazioni di potenziali incidenti sul luogo di lavoro.

I dipendenti SICERP hanno diritto ad un luogo di lavoro libero dagli effetti generati dall'utilizzo di alcol e droga. Coloro, infatti, che sono sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o alcol possono rappresentare un pericolo per loro stessi, per i loro colleghi e pregiudicare il normale svolgimento delle funzioni lavorative affidate.

E' vietato l'utilizzo, la vendita ed il possesso delle sostanze sopra indicate per l'intera giornata in cui i dipendenti prestano la propria attività in azienda.

### **Orario di lavoro**

L'orario di lavoro deve rispettare il contratto collettivo nazionale del lavoro di riferimento e la legislazione che disciplina la materia del diritto del lavoro.

La settimana lavorativa ordinaria, esclusi gli straordinari, deve essere quella stabilita dalla legge e non deve eccedere le 48 ore. I rapporti tra il datore di lavoro ed il personale dipendente devono essere regolati con un contratto sottoscritto liberamente dalle parti.

Il personale ha diritto ad una giornata di riposo ogni sei giorni di prestazione lavorativa.

L'adesione alle ore di lavoro straordinario, richieste dell'azienda, devono essere volontarie e tenere conto della frequenza, del tipo di lavoro svolto, delle ore lavorate dal personale e non devono essere utilizzate per sostituire il lavoro regolare. La prestazione lavorativa deve essere retribuita con una maggiorazione remunerativa secondo quanto stabilito dalla normativa in materia.

Le ore lavorate oltre l'orario di lavoro non debbono mettere a rischio la salute e la sicurezza del lavoratore.

### **Libertà di associazione e di espressione**

Ogni lavoratore ha il diritto di aderire o creare organizzazioni sindacali di propria scelta senza incorrere in sanzioni, discriminazioni o vessazioni.

SICERP condanna e ripudia qualsiasi forma di partecipazione, agevolazione di attività o associazioni il cui scopo sia quello di violare le leggi in vigore.

E' facoltà riconosciuta a tutti i lavoratori di potersi confrontare con i vertici aziendali in tutte le materie riguardanti le condizioni di lavoro, di retribuzione e in merito ai ruoli affidati.

### **Discriminazione**

L'azienda è contro ogni forma di discriminazione per razza, ceto sociale, nazionalità, situazione familiare, stato civile, religione, disabilità, orientamento sessuale, opinione politica, età o qualsiasi altra condizione che possano condizionare le modalità di assunzione, di retribuzione, di accesso alla formazione, di licenziamento o di pensionamento.

Tutti i lavoratori hanno diritto ad un trattamento egualitario, e devono essere assunti in funzione delle loro capacità di svolgere l'attività richiesta.

L'azienda incoraggia lo sviluppo di pratiche e comportamenti aziendali che favoriscono buone relazioni fra i dipendenti basate su dignità e rispetto reciproco.

Chiunque tenga atteggiamenti aggressivi, compia violenze psicologiche e fisiche o qualsiasi altra forma di trattamento degradante nei confronti di dipendenti e/o colleghi, sarà severamente punito anche con l'allontanamento definitivo dal luogo di lavoro.

### **Equa retribuzione e benefit**

La retribuzione dovuta al dipendente deve essere dignitosa e conforme alla tipologia di ruolo e di responsabilità richiesta. L'importo pagato deve corrispondere o essere superiore ai minimi di legge previsti dal settore di riferimento e deve essere sufficiente a soddisfare i bisogni primari dei lavoratori.

Non sono autorizzate trattenute sullo stipendio a scopi disciplinari.

L'azienda deve garantire che la composizione degli stipendi dei dipendenti sia chiaramente e debitamente dettagliata in forma scritta per ogni periodo di paga e che il pagamento rispetti le leggi applicabili.

### **Tutela della privacy**

SICERP protegge le informazioni e i dati personali ai quali ha accesso in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa, adottando idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche dati, al fine di evitare rischi di distruzione/perdite oppure di accessi non autorizzati.

Garantisce che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito, nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché la dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni vigenti.

Vengono raccolti e registrati solo i dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi e vengono conservati per il tempo previsto dalla specifica operazione.

## **TUTELA DELL'AMBIENTE**

SICERP richiede e verifica che tutti coloro che collaborano con la società condividano lo stesso impegno per il rispetto e la tutela dell'ambiente.

A dimostrazione di ciò SICERP ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 9001.

I nostri fornitori devono ottenere tutte le autorizzazioni, licenze e approvazioni richieste in base ai regolamenti e alle norme ambientali a livello locale, nazionale ed internazionale, in relazione alle attività svolte. Devono altresì definire una propria politica di gestione ambientale che sia tesa ad investire sul raggiungimento dei requisiti stabiliti dallo standard della certificazione UNI EN ISO 14001:2015.

Il personale le cui attività possono avere un impatto diretto sull'ambiente devono essere formate e fornite di tutti i mezzi utili per poter svolgere le proprie attività.

I rifiuti e le emissioni in atmosfera e nell'acqua sono sottoposti a costanti controlli ed a trattamenti adeguati. Particolare attenzione deve essere data ad eventuali abbandoni o smaltimenti di rifiuti potenzialmente pericolosi per l'ambiente.

Nell'ottica dell'eliminazione graduale di sostanze nocive per l'ambiente, SICERP, particolarmente attenta alla sostenibilità ambientale, alla sicurezza degli articoli prodotti e a quella delle persone che lavorano, ha definito la propria MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) e il proprio capitolato condiviso con i propri fornitori.

## **PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE ED ECONOMIA ETICA**

Tutti i dipendenti SICERP S.P.A. di qualsiasi livello o ruolo e coloro che intrattengono rapporti d'affari con la stessa devono astenersi da qualsiasi forma di corruzione nei confronti di soggetti sia pubblici che privati. Tali rapporti devono basarsi sul rispetto del principio della concorrenza leale, dei diritti di proprietà intellettuale e delle leggi antitrust.

SICERP e i suoi fornitori operano al fine di evitare situazioni in cui i soggetti coinvolti si trovino in conflitto di interessi. A tal fine sono inibiti favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri comportamenti simili.

## **POLITICA E GESTIONE**

### **Controllo sull'attuazione del Codice Etico**

La funzione di garante è svolta da un Organo di Controllo, composto dal rappresentante dei lavoratori, eletto dal personale, e il referente della Direzione, nominato dalla stessa.

Nello specifico, l'Organo di Controllo sarà chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice all'interno dell'azienda, affiggendo una copia del documento in bacheca e pubblicandolo sul proprio sito Internet all'indirizzo [www.sicerp.it](http://www.sicerp.it). SICERP richiederà di prenderne visione a tutti, anche a coloro che in futuro ne diventeranno destinatari (nuove assunzioni, nuovi contratti di consulenza e/o fornitura...)
- vigilare sull'osservanza e sull'attuazione in azienda del presente Codice

- effettuare indagini in merito alle notizie di potenziali o attuali violazioni al presente Codice e comunicare al Consiglio di Amministrazione i relativi esiti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse. Tali provvedimenti disciplinari, nei casi più gravi, possono comportare l'allontanamento dall'Azienda dei responsabili medesimi oltre al risarcimento dei danni eventualmente derivanti dalle violazioni;
- proporre al Consiglio di Amministrazione l'adozione delle misure o iniziative necessarie od opportune per aggiornare ed adeguare il presente Codice in esecuzione dell'attività di vigilanza ed indagine;

#### **Iter di approvazione e modifica**

Il presente Codice di Condotta è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Ogni variazione e/o integrazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione previa consultazione dell'Organo di Controllo e disposta la diffusione tempestiva..