



CODICE ETICO

CODIME

10/01/2026

Sommario

1	PREMESSA	3
2	I PRINCIPI DELLA SA8000:2014 e RIFERIMENTI NORMATIVI	3
2.1	LAVORO INFANTILE E MINORILE.....	4
2.2	LAVORO OBBLIGATO E LAVORO FORZATO.....	4
2.3	SALUTE E SICUREZZA.....	4
2.4	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE.....	4
2.5	DISCRIMINAZIONE	4
2.6	PRATICHE DISCIPLINARI.....	5
2.7	ORARIO DI LAVORO.....	5
2.8	RETRIBUZIONE	5
2.9	SISTEMA DI GESTIONE	5
2.9.1	Gestione dei Fornitori	5
3	MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE.....	6

1 PREMESSA

La CODIME ha operato per rendere sempre più “concreti ed effettivi” i principi enunciati nella propria politica; li ha trasposti nelle proprie scelte di politica gestionale e ha garantito il rispetto con l’implementazione di strumenti specifici: Scopo del presente Codice Etico è quello di esprimere gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali assunte dai Dirigenti e dai Dipendenti di CODIME e da tutti coloro che direttamente, o indirettamente instaurano rapporti in nome o nell’interesse dell’Azienda.

2 I PRINCIPI DELLA SA8000:2014 e RIFERIMENTI NORMATIVI

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:

1. Lavoro infantile
2. Lavoro Forzato o Obbligato
3. Salute e sicurezza
4. Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva
5. Discriminazione
6. Pratiche Disciplinari
7. Orario di lavoro
8. Retribuzione
9. Sistema di gestione

CODIME deve, inoltre, osservare le leggi nazionali, internazionali e altre leggi applicabili, nonché eventuali altri requisiti sottoscritti dall’Azienda stessa, di seguito se ne riporta un elenco non esaustivo:

- Norma SA8000:2014
- Allegato Indicatori di Performance SA8000
- Guidance Document for Social Accountability 8000 (SA8000:2014)
- SAAS Procedure 200: SA8000 Advisory 2022-1
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino
- Convenzione delle Nazioni Unite sull’Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne
- Convenzione delle Nazioni Unite sull’Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione Razziale
- Patto internazionale sui Diritti economici, Sociali e Culturali
- Patto internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Principi guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani
- Convenzione ILO 1 (Durata del lavoro - Industria) e Raccomandazione 116 (Riduzione dell’orario di lavoro)
- Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato) e 105 (Abolizione del Lavoro forzato)
- Convenzione ILO 87 (Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale)
- Convenzione ILO 98 (Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva)
- Convenzioni ILO 100 (Uguaglianza di retribuzione) e 111 (Discriminazione - impiego e professione)
- Convenzioni ILO 102 (Sicurezza sociale - norme minime)
- Convenzione ILO 131 (Definizione di minimo salariale)
- Convenzione ILO 135 (Rappresentanti dei Lavoratori)
- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età minima)
- Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Salute e sicurezza sul lavoro)
- Convenzione ILO 159 (Reinserimento professionale e occupazione - persone disabili)
- Convenzione 169 (Popoli indigeni e tribali)
- Convenzione ILO 177 (Lavoro a domicilio)
- Convenzione ILO 182 (Forme peggiori di lavoro minorile)
- Convenzione ILO 183 (Protezione della maternità)
- Codice di condotta ILO su HIV/AIDS e il Mondo del Lavoro

CODIME ha ritenuto 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 farsene promotore con i propri partner. L’obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori, influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità

etico sociale. L'adozione dello standard SA 8000 porta a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

Per poter raggiungere gli impegni sopra citati CODIME si 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; Pag. 4 di 11 CODICE ETICO SA8000

una costante ed adeguata informazione alle parti interessate sui risultati del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale.

CODIME OPERA NEL RISPETTO DEI PRINCIPI SUI QUALI SI BASA IL MODELLO DELLA NORMA SA 8000 SI IMPEGNA A:

2.1 LAVORO INFANTILE E MINORILE

Non impiegare persone di età inferiore ai 15 anni, non impiegare giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche. Non impiegare lavoro infantile 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. Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

2.2 LAVORO OBBLIGATO E LAVORO FORZATO

Non impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro. Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto. In particolare, evitare di utilizzare lavoro nero e garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.

2.3 SALUTE E SICUREZZA

Garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel rispetto della legislazione vigente, adottando tutte le misure idonee ad evitare potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia.

Garantire che tutte le attività svolte in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro vengano svolte in ambienti salubri e sicuri, conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.

Alla base di questo principio c'è il rispetto del D. LGS.81/08. Attenersi ai contenuti di tale norma comporta la soddisfazione di questo requisito. È necessario effettuare una approfondita analisi dei rischi, procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni, fornire adeguata formazione, assicurando che sia esauriente, comprensibile ed efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri., prestare attenzione all'impiego dei DPI e alla presenza sul luogo di lavoro della prima assistenza.

2.4 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

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, altresì, a consentire ai lavoratori di poter contrattare liberamente, secondo la legge e senza timori, nonché a garantire la libertà di associarsi ai sindacati. La libertà alla contrattazione deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminando il Lavoratore nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, ovvero garantendo loro i luoghi ed il tempo necessario per svolgere attività sindacale.

2.5 DISCRIMINAZIONE

Relativamente ad: assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere discriminazione in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica.

Non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare

bisogni in particolare:

- selezionando i lavoratori in base a competenze e capacità
- trattando tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni, relativamente ad assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento
- non attuando qualsivoglia forma discriminazione (es. in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica), nelle attività svolte riferite all'assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento dei Lavoratori
- non ostacolando il personale nell'esercizio dei propri diritti personali nel seguire principi o pratiche, ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica
- non permettere comportamenti che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico.

2.6 PRATICHE DISCIPLINARI

Non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente. 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 e 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, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

2.7 ORARIO DI LAVORO

Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 8 ore di straordinario, concordato con il lavoratore, 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. 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.

2.8 RETRIBUZIONE

non retribuire i lavoratori con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione come minimi, assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa. 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. Adeguare la gestione aziendale alla seguente normativa.

2.9 SISTEMA DI GESTIONE

Estendere la conoscenza dei requisiti dello 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.

2.9.1 Gestione dei Fornitori

Attraverso il codice etico, CODIME stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme ed i fornitori dovranno ispirare la propria gestione, in quanto.

Il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa. CODIME 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, 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 ottenere l'impegno a:
- fornire a tutte le parti interessate le informazioni che possano attestare il rispetto dei requisiti della norma SA 8000;
- 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;
- richiedere la disponibilità espresse ai punti precedenti ai propri fornitori.

- In merito al piano d'intervento sui fornitori CODIME. 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 di servizi ad adottare a loro volta lo Standard SA8000.
- Sollecita 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.

3 MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE

Le segnalazioni possono essere indirizzate a:

- Posta ordinaria CO.DI.ME. SRL- Corso Novara 10 - Napoli
- via mail: segreteria@codime.com
- Modulo di segnalazione Whistleblowing sul sito internet <https://www.codime.com>
- Agli Enti preposti a presidio del sistema SA 8000:
 - Ente di certificazione [RINA: SA8000@rina.org](mailto:RINA:SA8000@rina.org)
 - Ente di accreditamento SAI (Social Accountability International) New York - London - The Hague Headquarters.
Email: saas@saasaccreditation.org

Con riferimento alle notizie di possibili violazioni delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno dovrà rivolgersi al Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) e qualora ciò non fosse possibile, per motivi di opportunità, al Rappresentante dei Lavoratori all'interno del Social Performance Team (SPT). CODIME 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 le stesse faranno tempestivamente seguire opportune verifiche e adeguate misure risolutive. La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra CODIME ed i propri amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, fornitori e sarà perseguita dall'azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati.

CODIME 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.

RSGI ha il compito di verificare ogni notizia di violazione del Codice Etico; ha altresì facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati e suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico, anche sulla base delle segnalazioni ricevute.

Ultimo aggiornamento 10/01/2026

L'Amministratore Unico
Dr. Giancarlo Cangiano

