

	<b>PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA</b>	File	PGRC001
		Version	03
		Date	21/11/2016
		Page	1/4

Issued by Matteo Gritti	<i>Matteo Gritti</i>	Authorized by Matteo Gritti	<i>Matteo Gritti</i>
----------------------------	----------------------	--------------------------------	----------------------

## PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA

Si evidenziano una serie di norme generali cui dovranno attenersi non solo gli Amministratori e la generalità dei dipendenti di Reti Gritti spa, ma anche tutti coloro che collaborano a vario titolo con la società, quali agenti, rappresentanti, tecnici e professionisti (legali esterni e consulenti) che svolgono la propria attività in favore di Reti Gritti spa, talvolta anche con poteri di rappresentanza della società.

In particolare, le Regole di Condotta adottate da Reti Gritti spa prevedono:

- \* ogni dipendente di Reti Gritti spa deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- \* in particolare, i dipendenti di Reti Gritti spa non devono porre in essere comportamenti integranti le fattispecie di reato previste dal Decreto Legislativo n. 231/01, né porre in essere comportamenti che - pur non integrando fattispecie di reato - possano potenzialmente diventarlo;
- \* tale impegno deve valere anche per i consulenti, i collaboratori, i fornitori, i clienti e per chiunque abbia rapporti con Reti Gritti spa;
- \* se si individuano casi di lavoro minorile presso Reti Gritti, Ikea deve essere immediatamente informata. In questo caso tutte le misure adottate sono intese nel migliore interesse del bambino. Reti Gritti individua delle azioni volte ad allontanare il bambino dalla sua posizione di lavoro e a identificare una soluzione alternativa attuabile e sostenibile per la sua crescita e il suo sviluppo, in linea con l'”IKEA WAY on Preventing Child Labour”.
- \* se si individuano casi di lavoro minorile presso un fornitore di Reti Gritti, Reti Gritti deve essere immediatamente informata. In questo caso tutte le misure adottate sono intese nel migliore interesse del bambino. Il fornitore individua delle azioni volte ad allontanare il bambino dalla sua posizione di lavoro e a identificare una soluzione alternativa attuabile e sostenibile per la sua crescita e il suo sviluppo, in linea con l'”IKEA WAY on Preventing Child Labour”.
- \* nei rapporti con i clienti, i fornitori e la Pubblica Amministrazione è proibita qualsiasi forma di pratica collusiva ed illegale, ogni pagamento illecito o tentativo di corruzione, ogni sollecitazione diretta ad ottenere vantaggi personali per sé o per gli altri;
- \* ai dipendenti, consulenti e collaboratori è assolutamente proibito fare elargizioni in denaro od in natura a dirigenti, funzionari o dipendenti di clienti, fornitori e Pubblica Amministrazione o a loro prossimi congiunti, sia italiani che stranieri (ad esclusione degli omaggi natalizi);



RETI**GRITTI**.p.a.

## PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA

File	PGRC001
Version	03
Date	21/11/2016
Page	2/4

\* tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di Reti Gritti spa devono attenersi a quanto stabilito dalla società in merito all'entità di omaggi e regalie: in ogni caso, non è consentita alcuna forma di regalia a funzionari esterni o pubblici, tale da poter condizionare l'imparzialità che deve caratterizzare l'azione. Gli omaggi, se consentiti, devono essere simbolici ed esigui, in ogni caso sempre documentati per permettere le necessarie verifiche, ed autorizzati dal responsabile della funzione aziendale;

\* il consulente, collaboratore o soggetto terzo che rappresenta Reti Gritti spa innanzi alla Pubblica Amministrazione deve attenersi alle medesime direttive e prescrizioni valide per i dipendenti dell'impresa;

\* in tutti i rapporti con la pubblica Amministrazione Reti Gritti spa non deve farsi rappresentare da consulenti, collaboratori od soggetti terzi che si trovino in conflitto d'interesse con la Pubblica Amministrazione stessa;

\* è fatto divieto presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti;

\* nel rispetto e nei limiti delle normative vigenti, Reti Gritti spa può contribuire al finanziamento di partiti politici, candidati politici, comitati od organizzazioni pubbliche;

\* ogni azione ed operazione di Reti Gritti spa deve essere adeguatamente registrata e documentata affinché sia sempre possibile, in ogni momento, la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento, nonché il controllo delle caratteristiche e delle ragioni dell'operazione e l'individuazione del soggetto che ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa;

\* nella gestione delle attività aziendali sono previsti meccanismi di controllo incrociato, attraverso la compartecipazione di più soggetti alla medesima attività al fine di evitare la concentrazione dei poteri in capo ad un solo soggetto;

\* è fatto divieto di riconoscere compensi ai collaboratori esterni che non trovino giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed all'impegno richiesto agli stessi;

\* nei rapporti contrattuali con i terzi la società ha cura di controllare la serietà e le credenziali del contraente;

\* è obbligatoria l'assunzione di comportamenti corretti e trasparenti, che assicurino il rispetto di norme, regolamenti e procedure aziendali nelle attività finalizzate alla formazione del bilancio;

\* è obbligatoria l'assunzione di comportamenti corretti e trasparenti, nello svolgimento di attività finalizzate alla diffusione al pubblico di dati e notizie inerenti la situazione patrimoniale e finanziaria di Reti Gritti spa (ad esempio nella predisposizione di prospetti informativi), che assicuri la assoluta veridicità delle informazioni rese;



RETIGRITIS.p.a.

## PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA

File	PGRC001
Version	03
Date	21/11/2016
Page	3/4

\* i principi ed i criteri fondamentali sui quali si basano tutte le decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengono esplicitati e resi noti mediante un documento formale;

\* negli adempimenti relativi alle normative in tema di sicurezza ed igiene sul lavoro i responsabili della predisposizione delle misure agiscono sempre nel rispetto degli standard normativi, avendo cura di utilizzare dispositivi idonei alla salvaguardia dei lavoratori per la scelta dei quali non si richiamano a criteri meramente economici a discapito di standard qualitativi e di efficienza;

\* sono predisposte tutte le misure necessarie per la programmazione della prevenzione dei rischi professionali volta ad ottenere un impianto che tenga conto dell'evoluzione della tecnica, dell'organizzazione del lavoro, delle condizioni di lavoro, delle relazioni sociali e dell'influenza dei fattori ambientali;

\* è approntato un sistema di informazione, istruzione e formazione continua dei lavoratori;

\* in sede di assunzione di cittadini non italiani è fatto obbligo verificare l'esistenza e la validità dei seguenti documenti: carta d'identità o passaporto, codice fiscale e permesso di soggiorno che abilita al lavoro in caso di cittadini extracomunitari. I predetti documenti devono essere allegati in copia al fascicolo relativo all'assunzione del cittadino di un Paese straniero.

\* la Reti Gritti vieta di operare nei confronti di utenti e collaboratori, attuali o futuri, qualsiasi tipo di discriminazione. È considerato discriminatorio ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporti distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza, l'origine, la convinzione religiosa, il sesso, l'età, l'orientamento sessuale, l'opinione politica, l'handicap. In particolare, il comportamento, oltre a essere oggettivamente discriminatorio, deve avere lo scopo o l'effetto di distruggere, o quantomeno di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.

\* la Reti Gritti vieta di operare nei confronti di utenti e collaboratori, attuali o futuri, qualsiasi tipo di molestia. È considerata molestia ogni comportamento indesiderato, avente come scopo la creazione di un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Viene considerato molestia anche l'atto di infastidire con comportamenti, parole o atti indesiderati a sfondo sessuale espressi in forma fisica, verbale o non verbale.

Le molestie determinano, in genere, anche condizionamenti, pressioni, ostilità, paura di subire ritorsioni. Poiché la persona che subisce molestie sente un senso di impotenza, ansia, stress, umiliazione, frustrazione, nei casi più gravi, gli effetti determinati dalle molestie provocano, oltre che lunghi periodi di assenteismo dal lavoro, anche le dimissioni volontarie.

\* in caso di episodi di molestia, la procedura da seguire è la seguente:

1. ripeti, in modo conciso ma fermo e tranquillo il rifiuto (preferisco di no, non mi va) oppure il desiderio di smettere (basta, finiscila!) finché l'altro non modificherà il suo atteggiamento insistente.
2. in caso di insistenza da parte del molestatore, rivolgersi all'ufficio del personale per denunciare la molestia.
3. eventuali segnalazioni di discriminazioni, abusi e molestie verranno prese seriamente in considerazione dalla direzione e, se verificate, verranno punite come previsto dal contratto



RETIGRITTIS.p.a.

## PRINCIPI GENERALI E REGOLE DI CONDOTTA

File	PGRC001
Version	03
Date	21/11/2016
Page	4/4

collettivo nazionale in quanto costituisce violazione del dovere di mantenere nei rapporti interpersonali una condotta conforme ai principi di correttezza e non lesiva della dignità della persona.

La Reti Gritti è tenuta ad adottare il provvedimento più adatto per risolvere la situazione, anche mediante il trasferimento dell'autore dei comportamenti molesti, l'applicazione di sanzioni disciplinari che nei casi più gravi possono giungere al licenziamento.

Eventuali segnalazioni verranno trattate con la massima riservatezza, per evitare episodi di ritorsione.

\* per sostenere un collega vittima di molestie:

- non ridere se qualcuno fa osservazioni discriminatorie o racconta barzellette discriminatorie in presenza della vittima o facendo riferimento alla stessa.
- parla con la vittima se pensi che subisca molestie.
- incoraggiala a difendersi.
- mettiti a disposizione come testimone. Ricordati che la protezione dal licenziamento e da ogni forma di ricatto o indebita pressione vale anche per le/i testimoni.

\* la Reti Gritti vieta di operare nei confronti di utenti e collaboratori, attuali o futuri, qualsiasi tipo di abuso. È considerato abuso ogni forma di violenza verbale, fisica o psicologica.

\* la Reti Gritti si attiene al principio di pari opportunità, specialmente in tutti gli aspetti dei rapporti con i collaboratori, inclusi l'impiego, la retribuzione, la carriera e i trasferimenti.