Interna Group

interna®

SA 8000
CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE 2025

CODICE DI CONDOTTA ETICO SOCIALE

II presente documento è espressione della volontà della Direzione del Gruppo Interna di definire, in modo trasparente, l'insieme dei valori e delle regole di condotta a cui fare costante riferimento nell'esercizio delle proprie attività, a presidio della reputazione e dell'immagine delle società del gruppo sul mercato di riferimento. Esso costituisce un elemento essenziale del modello organizzativo delle società, unitamente alle loro mission, alle vision, alle disposizioni organizzative e al sistema integrato Qualità Ambiente ed Etica e rappresenta uno strumento di tutela per tutti coloro che, pur con diverso titolo, ruolo e funzione concorrono liberamente alla creazione diffusa e trasparente del valore d'impresa.

Gli obiettivi del presente documento possono essere sintetizzati nei seguenti punti:

1. contribuire al rispetto dei diritti umani e sindacali fondamentali, delle norme internazionali del lavoro e della tutela dell'ambiente;

2. contribuire affinché i crescenti processi di internazionalizzazione della produzione avvengano sempre più nel rispetto di quanto sopra;

3. contribuire a promuovere nelle aziende attraverso le quali Interna Group opera, direttamente o indirettamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro e la tutela di salute e sicurezza nonché il rispetto degli orari di lavoro e dei salari stabiliti dalle norme nazionali o dai contratti collettivi. Interna Contract Spa, Interna Collection Srl, Interna Holding spa e Logica Srl -quest'ultima in questo momento in stand by perché senza alcun dipendente - per quanto di propria competenza e di competenza delle aziende con cui sottoscrivono contratti di fornitura di prodotti o parti di essi, si impegnano al rispetto delle norme contenute nelle seguenti Convenzioni Fondamentali dell'ILO: Convenzione n. 87 sulla libertà di associazione, Convenzione n. 98 sul diritto di contrattazione collettiva, Convenzioni n. 100 e 111 sulla parità di remunerazione tra uomo e donna e sul divieto di discriminazione, Convenzione n. 155 sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro, Convenzione n. 138, n. 146 e n. 182 sul lavoro minorile.

Al fine di condurre le proprie attività in modo responsabile ed eticamente ineccepibile, la Direzione ha fissato i seguenti principi:

Discriminazione e libertà di associazione

- non sono ammesse né tollerate forme di discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o pensionamento basate su razza, colore, sesso, età, religione, stato civile, orientamento sessuale, affiliazione politica, cittadinanza o qualunque altra discriminazione contraria alla legge;

- vengono assicurate le stesse opportunità di lavoro facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna;

- viene garantito il diritto di tutti i membri del personale di formare o aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva; tale adesione non può in ogni caso rappresentare oggetto e motivo di discriminazione;

Orari di lavoro e retribuzione

L'orario di lavoro aziendale è contrattualmente definito come segue:

- dal lunedì al venerdì
- dalle ore 9. 00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 18.00

Gli straordinari sono prestati volontariamente entro i limiti contrattuali previsti.
Per alcuni dipendenti, con mansioni di responsabilità o frequentemente impegnati in cantiere, è stata concordata una retribuzione che comprende anche il lavoro straordinario, definito dallo stesso lavoratore in funzione delle esigenze da lui rilevate.
La particolare tipologia del lavoro del Gruppo comporta frequentemente la necessità di ricorrere al lavoro straordinario per sopperire ad esigenze puntuali determinate dalla chiusura delle commesse e dalla impossibilità di livellare la richiesta come in una normale attività industriale.
Le frequenti trasferte all'estero inoltre prevedono ore di viaggio e soggiorno che sono remunerate con apposite indennità di trasferta.
Le ore di straordinario, sia quelle retribuite, sia quelle forfettizzate nella retribuzione, vengono registrate e monitorate mensilmente, assieme agli eventuali recuperi, al fine di verificare se l'ammontare delle stesse rientra entro i limiti contrattuali previsti.
I salari percepiti devono corrispondere agli standard legali e, in ogni caso, devono essere adeguati a soddisfare i bisogni primari del personale e a fornire un guadagno discrezionale; composizione dei salari, trattenute, indennità retributive, modalità di elargizione dei salari devono essere comunicate adeguatamente al personale e indicate chiaramente a beneficio di questi ultimi;
Le ore di lavoro settimanali, i salari e gli straordinari, incluso il lavoro part-time e a termine, devono essere regolati secondo quanto previsto dalle leggi nazionali.

Lavoro infantile e obbligato

- nessuno al di sotto dell'età minima stabilita per legge deve essere utilizzato in qualsiasi fase di produzione e, in assenza di un'età minima stabilita per legge, dovrà essere applicata l'età minima di 15 anni;

- non deve essere utilizzato lavoro forzato; i lavoratori devono essere liberi di andarsene dopo la fine del turno ed eventuali sorveglianti devono essere presenti solamente per normali ragioni di sicurezza;

Salute e sicurezza

- i lavoratori devono poter usufruire di periodi di malattia e di maternità come stabilito dalla legge;

- l'azienda deve garantire un ambiente di lavoro sicuro al proprio personale ed essere conforme o migliorativo delle norme locali in vigore per quanto riguarda la sanità e la protezione degli infortuni;

- devono esserci adeguati servizi igienici, in conformità alle locali norme sull'igiene; la manutenzione e la pulizia deve essere costante;

- vi devono essere adeguati spazi per pasti o altre pause;

- se l'azienda mette a disposizione alloggiamenti per il personale, dovrà garantire che i dormitori ed i servizi igienici siano conformi ai requisiti di base, siano adeguatamente ventilati e siano conformi alle norme antincendio e ad altre leggi locali;

- l'azienda deve essere adeguatamente illuminata e ventilata ed i passaggi e le uscite devono essere sempre accessibili;

- deve esserci un'adeguata assistenza medica disponibile in caso di emergenza e il personale preposto deve essere preventivamente addestrato nelle procedure di primo soccorso;

- devono esserci adeguate e ben identificate uscite di sicurezza e tutto il personale deve essere addestrato al suo utilizzo;

- i sistemi di sicurezza dei macchinari devono essere conformi o migliorativi delle norme locali;

- non sono ammessi comportamenti, inclusi gesti, linguaggi o contatto fisico che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento non sono accettati o tollerati; forme di disciplina fisica o psicologica non sono accettate o tollerate;

- non devono essere adottati o sostenuti provvedimenti disciplinari mentali o fisici;

- devono essere rispettate norme e leggi per la tutela ambientale legate alla propria attività; l'organizzazione tutta deve essere sensibilizzata su tali temi;

- è vietato offrire, donare, chiedere o accettare, anche per interposta persona, alcun tipo di compenso o utilità personale connessa con la gestione dell'attività.

Misure da adottare nella relazione con i subfornitori

- Il Gruppo Interna si impegna ad adottare misure positive affinchè le aziende con cui sottoscrivono accordi per la fornitura di prodotti/servizi o parti di essi, rispettino quanto sopra.

Pertanto, una persona incaricata della gestione di tali accordi è preposta alla sorveglianza per l'attuazione di programmi di controllo internamente alle proprie aziende così come presso quelle dei propri fornitori principali secondo procedure definite e documentate all'interno del proprio sistema di gestione integrato qualità, ambiente ed etica.

Tali controlli dovranno essere eseguiti almeno annualmente e i risultati delle ispezioni e dei controlli saranno oggetto di verifiche congiunte insieme tra la direzione, il rappresentante della direzione e il rappresentante dei lavoratori.

Una dichiarazione di conformità a questo codice di comportamento dovrà essere firmata dal responsabile di ogni azienda fornitrice. Nei contratti di fornitura deve essere specificato che la mancata conformità al codice o l'adozione temporanea di un piano di azione non conforme al codice stesso, è considerata una violazione del contratto che porterà ad annullare lo stesso.

Questo codice, in lingua locale, verrà spedito o messo a disposizione di tutti i portatori di interesse secondo le modalità che potranno ritenersi più opportune.

Tavagnacco, 29 dicembre 2025
La direzione di Interna Group

interna®

www.interna.it

Interna Group