



Via dell'Artigianato, 10/11, 35010 Villa del Conte – Padova -
Italy

E-mail: filmop@filmop.com – Sito web: www.filmop.com

☎ Tel. +39 049 9325066

☎ Fax. +39 049 9325317

CODICE ETICO

SA 8000:2014

Revisione 01

Data di emissione 25/11/2025

Indice

Introduzione	Pag. 3
1. Principi e indirizzi di riferimento	Pag. 4
1.1 Rispetto delle regole	Pag. 4
1.2 Tutela della persona	Pag. 4
1.3 Integrità	Pag. 4
1.4. Trasparenza nei rapporti	Pag. 4
1.5 Riservatezza	Pag. 5
1.6. Conflitti di interesse	Pag. 5
1.7 Cura dell'ambiente	Pag. 5
1.8. Tutela della salute e della sicurezza	Pag. 5
1.9 Clienti	Pag. 5
1.10 Fornitori	Pag. 5
2. Requisiti SA 8000	Pag. 5
2.1. Lavoro infantile	Pag. 5
2.2. Lavoro forzato o obbligato	Pag. 6
2.3 Salute e sicurezza	Pag. 6
2.4 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Pag. 6
2.5. Discriminazione	Pag. 6
2.6. Pratiche disciplinari	Pag. 7
2.7. Orario di lavoro	Pag. 7
2.8. Retribuzione	Pag. 7
2.9. Sistema di gestione SA 8000	Pag. 7
3. Regole di comportamento	Pag. 9
3.1. Dipendenti e Collaboratori	Pag. 9
3.2. Fornitori e subappaltatori	Pag. 10
3.3. Clienti	Pag. 10
3.4. Partner	Pag. 10
3.5. Comunità di riferimento	Pag. 10
4. Modalità di attuazione e controllo	Pag. 10

Introduzione

Filmop International nasce nei primi anni '70 come azienda specializzata nella produzione di attrezzature manuali per la pulizia professionale degli ambienti.

Situata al centro del produttivo nord est italiano, oggi è un'azienda leader nel panorama del cleaning internazionale ed un partner di fiducia per i professionisti del settore, orgogliosa di diffondere il "Made in Italy" nel mondo.

Filmop International oggi esporta in oltre 80 paesi in tutto il mondo con la massima rapidità, affidabilità ed efficienza. È presente sul mercato francese e sul mercato americano con due filiali distributive.

Tra i principi che fin dalle origini hanno ispirato e guidato la crescita di Filmop International rientrano:

- una forte spinta all'innovazione e alla ricerca
- un costante orientamento verso la soddisfazione del cliente
- una flessibilità produttiva senza eguali
- una notevole rapidità di esecuzione degli ordini con spedizioni veloci e puntuali

L'obiettivo primario di Filmop International è progettare e realizzare i migliori sistemi di pulizia in grado di soddisfare le più diversificate esigenze del mercato, ponendo al centro di ogni progetto il benessere e la salute della persona, nel rispetto dell'ambiente in cui viviamo.

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza, rispetto dei diritti umani, rispetto dell'ambiente, sviluppo sostenibile, innovazione e qualità dei prodotti, stanno assumendo sempre maggiore importanza nella gestione della attività imprenditoriale e, più in generale, nella società.

Il Codice Etico mira, dunque, a definire i principi, i valori e i comportamenti che quotidianamente devono ispirare lo svolgimento delle attività dell'azienda.

Tale documento è un'espressione dei valori fondamentali dell'azienda e rappresenta un punto di riferimento per ogni processo decisionale con lo scopo di:

- definire con chiarezza i valori cui si ispira l'attività della Società;
- garantire lo sviluppo, il mantenimento ed il rafforzamento delle politiche e delle procedure atte a tutelare l'impatto sociale;
- dimostrare e dare evidenza alle parti interessate, siano esse interne o esterne all'organizzazione, del rispetto delle normative vigenti nazionali e internazionali e dell'organizzazione di azioni di miglioramento relative, in particolare, a:
 - standard lavorativi;
 - diritti umani;
 - tutela dell'ambiente.

Il Codice Etico va utilizzato come una guida e pertanto:

- Ogni dipendente e collaboratore è personalmente responsabile del rispetto del Codice Etico e dovrà renderne sempre conto.
- I Fornitori e Sub-Appaltatori sono invitati a prenderne visione e a rispettare gli impegni sociali, ambientali e di qualità definiti in questo documento
- Tutti gli altri stakeholder sono invitati a leggerlo con attenzione e a tenerne sempre presente il contenuto.

L'etica, l'adempimento delle norme di interesse dell'azienda in conformità alle proprie attività, processi e realizzazioni (norme ambientali, sulla sicurezza, sul lavoro ecc.), sono una responsabilità che l'azienda intende condividere con i propri interlocutori aziendali e tutte le parti interessate.

1. Principi e indirizzi di riferimento

I principi di seguito riportati rappresentano l'asse portante del presente Codice Etico e fanno parte integrante della conduzione delle attività aziendali.

L'Azienda, al fine di dare sempre maggiori garanzie verso gli stakeholders, promuove la condivisione dei principi di seguito riportati attraverso una sempre maggiore comunicazione con le diverse parti.

1.1. Rispetto delle norme cogenti

Tutti gli stakeholders sono tenuti al rispetto delle norme cogenti applicandole con equità a tutte le proprie parti coinvolte.

Chiunque venga a conoscenza di situazioni che possano sembrare non conformi ai valori etici ed alle norme di comportamento del Codice, è tenuto ad informarne la Direzione o il Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale o il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale.

1.2. Tutela della persona

Nei confronti del proprio personale (dipendenti, collaboratori, ecc.) l'azienda è impegnata al rispetto dei seguenti principi etici:

- Non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile.
- Non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato.
- Garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre.
- Rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati.
- Non attuare discriminazioni di qualsiasi natura.
- Non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale.
- Garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato.
- Operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di prodotto, ambiente, sicurezza, lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro.

Filmop International s.r.l. riconosce il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata, e attribuisce priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale, alla soddisfazione personale e alla motivazione.

L'azienda è tenuta a comportarsi in modo equo nei rapporti reciproci e ad applicare una politica dell'impiego fondata sull'eguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori, sull'ascolto delle eventuali esigenze e necessità di ognuno al fine di creare un ambiente di lavoro in cui si favorisce il perseguimento del benessere del personale.

L'azienda si impegna ad attuare specifici controlli affinché anche da parte dei propri fornitori vi sia il medesimo rispetto nei confronti dei loro dipendenti e collaboratori.

1.3. Integrità

Filmop International s.r.l. è un'azienda in cui la legalità, la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi.

1.4. Trasparenza nei rapporti

L'azienda si impegna a:

- sostenere un dialogo aperto con gli interlocutori, prestando attenzione alle loro aspettative e comunicando in modo chiaro le scelte e gli impegni intrapresi dalla Società;
- diffondere informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli nelle relazioni da intrattenere con la Società stessa.

1.5. Riservatezza

L'azienda si impegna a:

- garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, in conformità alle disposizioni di legge;
- non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

1.6. Conflitti di interesse

Amministratori, dipendenti e collaboratori devono evitare le situazioni che possano rappresentare un conflitto d'interessi tra loro e l'impresa. Parimenti, si devono astenere dall'avvantaggiarsi personalmente della posizione, delle informazioni e della discrezionalità connesse alla propria funzione.

Tutti i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di segnalare ai propri diretti superiori le potenziali situazioni di conflitto di interessi in cui possono essere coinvolti.

1.7. Cura dell'ambiente

Filmop International s.r.l. gestisce le proprie attività nel rispetto dell'ambiente.

A tal fine si impegna a impiegare le tecnologie più adatte, a prevenire i rischi ambientali, a ridurre gli impatti ambientali diretti e indiretti; persegue la propria attività avendo cura di rispettare le norme ambientali, ponendo obiettivi e traguardi di miglioramento in coerenza con gli standard nazionali ed internazionali, nonché gli aspetti cogenti.

1.8. Tutela della salute e della sicurezza

Filmop International s.r.l. si impegna a diffondere e consolidare tra i dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

A tal fine si impegna a:

- mantenere attivo il sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro;
- definire specifici obiettivi e programmi di miglioramento, volti alla minimizzazione di infortuni e malattie professionali;
- rendere conto della salute e sicurezza del lavoro nello svolgimento delle proprie attività.

1.9. Clienti

La soddisfazione del cliente rappresenta un elemento fondamentale per la crescita dell'azienda, che intende essere percepita anche come fornitore di soluzioni, capace di comprendere i bisogni e di offrire servizi di qualità elevata.

Organizzazione, professionalità e cultura aziendale evolvono avendo come priorità il servizio al cliente.

Il prodotto / servizio è al centro di ogni attività e impegno quotidiano. Filmop International s.r.l. concentra i suoi sforzi sull'innovazione per la realizzazione di prodotti di sempre maggior qualità e nel rispetto delle leggi e normative tecniche e di settore applicabili.

È volontà dell'azienda promuovere il miglioramento concreto delle proprie attività e introdurre innovazione, al fine di perseguire la loro soddisfazione in modo continuativo. I rapporti devono essere sempre improntati a principi di correttezza etica, di legalità, di integrità, di trasparenza e di correttezza professionale.

1.10. Fornitori

I Fornitori sono i partner per raggiungere il successo nel business. L'azienda è tenuta a trattare i Fornitori in modo equo. Va incoraggiata una concorrenza leale, senza pratiche discriminatorie o sleali, intesa a stimolare la creazione di rapporti contrattuali durevoli e basati sulla correttezza e sulla trasparenza. Parimenti si chiede agli stessi di operare nel pieno rispetto di quanto previsto per la SA8000 e delle corrette regole del mondo SOCIAL.

2. Requisiti SA 8000

2.1. Lavoro infantile

L'azienda non utilizza il lavoro infantile così come definito nello standard SA8000, e promuove la medesima politica presso i propri fornitori e stakeholders sui quali ha influenza.

La Società non solo non fa ricorso al lavoro infantile, né al lavoro di minori che non abbiano terminato gli studi obbligatori, ma utilizza Fornitori che a loro volta non ne fanno ricorso.

L'attenzione alla protezione dei bambini e dei giovani risiede anche nel rispetto dell'apprendistato come forma di sviluppo ed acquisizione di competenze lavorative per i giovani.

L'azienda si impegna, inoltre, a destinare i giovani lavoratori ad attività appropriate alla loro età e che non comportino condizioni pericolose e rischi per la sicurezza personale.

2.2. Lavoro forzato o obbligato

Anche attraverso il lavoro, gli individui hanno l'opportunità di manifestare la propria natura e le proprie inclinazioni. La Società vede il lavoro non solo come primaria e fondamentale forma di sostentamento ma anche come espressione e manifestazione dell'individualità delle persone.

Per questo, la Società non prevede e non ammette, né presso il suo sito produttivo, né presso i siti produttivi dei propri Fornitori e Subfornitori, lo sfruttamento ed il ricorso al lavoro obbligato, in qualunque forma esso sia; non viene richiesto al personale di lasciare, al momento dell'inizio del rapporto di lavoro, alcun elemento che possa fungere da strumento di coercizione e/o ricattatorio (ad esempio documenti di identità e/o documenti autorizzativi in originale, depositi cauzionali in denaro).

2.3. Salute e sicurezza

L'azienda, tenendo presente dello stato delle conoscenze prevalenti riguardo il settore specifico, garantisce un luogo di lavoro sicuro e salubre ed adotta le misure adeguate per prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi durante lo svolgimento del lavoro o in conseguenza di esso, minimizzando, per quanto sia ragionevolmente praticabile, le cause di pericolo ascrivibili all'ambiente di lavoro.

Filmop International individua nel datore di lavoro la responsabilità di promuovere ogni attività volta a tutelare la salute e sicurezza di tutto il personale, in collaborazione con i propri dirigenti e preposti, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente.

La Società assicura che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, nonché dispositivi di protezione adeguati. Inoltre, la società ha previsto procedure di lavoro atte a prevenire, individuare, ridurre e fronteggiare eventuali rischi per il personale. La società conserva adeguate registrazioni in merito a tutti gli incidenti anche al fine del miglioramento continuo.

Filmop International s.r.l. garantisce per l'utilizzo di tutto il personale bagni puliti, accesso ad acqua potabile e luoghi idonei per la consumazione dei pasti, laddove opportuno.

2.4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Filmop International garantisce il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto alla contrattazione collettiva.

L'azienda assicura, anche attraverso la messa a disposizione della propria struttura, la libera associazione e la costituzione di rappresentanze sindacali; i rappresentanti dei lavoratori sono liberamente e democraticamente eletti dai lavoratori stessi. Inoltre, per favorire la comunicazione, sono posizionate bacheche, nonché spazi di affissione libera.

Filmop International garantisce che i delegati sindacali, i rappresentanti dei lavoratori e tutto il personale impegnato nell'organizzare i lavoratori non siano soggetti a discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione e che tali rappresentanti possano comunicare coi propri iscritti nel luogo di lavoro, fin dove possibile.

2.5. Discriminazione

La Società considera tutti gli individui uguali fra di loro e, in quanto persone, portatori degli stessi diritti.

Filmop International non adotta o dà sostegno a discriminazione in base a razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, condizione fisica o di salute, sesso, orientamento sessuale, stato civile, responsabilità familiari, appartenenza sindacale o affiliazione politica di alcun genere, nei rapporti con il proprio personale ed in particolare, nei seguenti momenti specifici, ovvero:

- assunzione,
- retribuzione,
- accesso alla formazione,
- promozione,
- licenziamento, dimissione o pensionamento.

La Società non interferisce con l'esercizio dei diritti del personale di seguire principi e pratiche connesse alla propria razza, origine sessuale e sociale, religione, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche, od altro genere di circostanze che possano indurre discriminazioni.

Filmop International non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento o a pressione psicologica.

2.6. Pratiche disciplinari

In Azienda vige il principio del rispetto per tutto il personale e della dignità della singola persona. Essa non utilizza o dà sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale. L'azienda fa riferimento a quanto riportato dal CCNL di categoria e dalla normativa vigente resa disponibile presso i luoghi di lavoro e dal codice disciplinare interno.

2.7. Orario di lavoro

L'efficienza di un'organizzazione passa anche attraverso la corretta organizzazione del lavoro ed il rispetto dei tempi. Ai Collaboratori e ai suoi Fornitori la Società chiede la flessibilità e la capacità di adeguarsi alle esigenze aziendali. L'azienda si conforma all'orario di lavoro previsto dalle leggi vigenti e dal CCNL applicato.

In ogni caso, al personale non è richiesto di lavorare in maniera continuativa per un periodo superiore a quanto permesso dal CCNL di settore e deve essere previsto almeno 1 giorno di riposo dopo 6 gg. Lavorativi.

Filmop International s.r.l. garantisce che il lavoro straordinario sia volontario, non ecceda quanto permesso dal CCNL di settore, che non sia richiesto se non in circostanze aziendali eccezionali ed a breve termine, e sia sempre retribuito con una tariffa oraria superiore a quella ordinaria.

2.8. Retribuzione

Il diritto ad una vita dignitosa passa anche attraverso un'equa retribuzione che permetta più del solo soddisfacimento dei bisogni primari.

Filmop International garantisce che il salario pagato per attività lavorativa regolare non sia inferiore ai minimi retributivi di settore.

L'azienda assicura che la composizione dei salari e delle indennità retributive sia indicata chiaramente e regolarmente, a beneficio dei lavoratori e che salari e indennità retributive siano erogati in piena conformità alle leggi vigenti.

La Società garantisce inoltre che non vengano stipulati accordi di lavoro nero, accordi contrattuali di "sola manodopera" programmi di falso apprendistato, contratti di lavoro a breve termine per eludere degli obblighi di legge e volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di sicurezza sociale.

2.9. Sistema di gestione SA 8000

Politica per la responsabilità sociale

Il Management definisce una politica aziendale, tradotta nelle varie lingue relative alle nazionalità del personale, in materia di responsabilità sociale e di condizioni lavorative in maniera tale da garantire che essa:

- comprenda l'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti della norma, a tutti quelli altrimenti sottoscritti dall'azienda, e a quelli previsti dalle leggi nazionali;
- sia documentata, comunicata, esposta in modo visibile e chiaro e sia in forma comprensibile a tutto il personale;
- sia resa pubblica alle parti interessate, su richiesta con modalità efficaci
- sia condivisa con i fornitori, clienti, sub-fornitori.

Procedure e registrazioni

Filmop International mantiene appropriate registrazioni che attestino la conformità ai requisiti del presente Codice Etico.

Il corpo documentale del sistema di gestione SA 8000 è costituito dai seguenti documenti:

1. Codice Etico.
2. Procedure.
3. Istruzioni.
4. Registrazioni relative alle attività svolte.

Riesame della Direzione

La società riesamina periodicamente, anche in corrispondenza con altri riesami direzionali previsti dagli altri sistemi aziendali, l'adeguatezza e la continua efficacia della politica e delle procedure e di ogni altra sottoscrizione eventualmente promulgata, attraverso anche la valutazione degli obiettivi e i sistemi di rilevazione delle performance aziendali.

Social Performance Team

Filmop International ha costituito un SPT di cui fanno parte due Rappresentanti dei lavoratori per la SA8000, il Responsabile del Sistema di Gestione, l'RSPP, l'RLS e il Responsabile Risorse Umane in rappresentanza del management aziendale al fine di monitorare e rendere applicabile SA8000.

SPT periodicamente si riunisce per valutare:

- eventuali rischi di potenziale disapplicazione della SA8000
- proporre al Senior Management azioni per affrontare tali rischi
- andamenti degli indicatori di SA8000.

SPT nella analisi dei rischi si avvale delle:

- informazioni in proprio possesso
- eventuali questionari somministrati ai lavoratori
- analisi delle segnalazioni pervenute in materia di difformità allo standard SA8000.

Monitoraggio

La responsabilità del sistema di monitoraggio, controllo e verifica interna sull'applicazione di SA8000 compete al SPT. SPT monitora attraverso segnalazioni dai lavoratori, audit o ispezioni sui luoghi di lavoro lo stato della applicazione di SA8000, il risultato delle azioni intraprese per migliorare tale applicazione.

SPT ha autonomia ed autorità in quanto delegato a tale scopo dal Management a cui riferisce periodicamente mediante report inerenti lo stato delle azioni intraprese per migliorare l'applicazione di SA8000.

Coinvolgimento interno e comunicazione

Filmop International ritiene che solo rendendo partecipi del proprio Codice Etico tutte le parti interessate potrà ottenere un'impostazione completa e corretta.

Per questo motivo pone particolare attenzione nell'informare e formare il personale.

Inoltre mette a disposizione di tutte le parti interessate il presente Codice, simbolo del proprio impegno. Per tale ragione viene condotta una formazione specifica in merito al Sistema di Responsabilità Sociale.

Si impegna a dare visibilità dello stato del sistema di Responsabilità Sociale comunicando i risultati del monitoraggio ed il rispetto dei requisiti, non solo all'interno ma anche a tutte le altre parti interessate (come Fornitori, Clienti, etc.).

Le forme di comunicazione sono di volta in volta definite a seconda delle esigenze particolari.

Gestione dei reclami

Tutte le parti interessate, compresi i lavoratori, possono trasmettere segnalazioni, compresi i reclami, riguardanti il luogo di lavoro o non conformità allo standard SA8000.

La società garantisce che le segnalazioni giungano anche in forma anonima e che le stesse non comportino discriminazione nei confronti di chi trasmette le medesime.

La Società assicura che i risultati della chiusura dei reclami siano diffusi al personale al fine di dimostrare la propria tendenza alla conformità allo standard.

Accesso alla verifica

La Società è disposta a dare accesso alle parti interessate nonché ai propri Clienti, quando specificato contrattualmente, al proprio stabilimento per fini di verifica.

Azioni correttive e preventive

Filmop International attraverso il SPT affronta ogni potenziale ed effettiva problematica nei confronti del presente Codice Etico mossa da qualsivoglia stakeholder. Il rappresentante aziendale, a seconda della gravità del caso, valuta l'eventuale coinvolgimento di altri Organi aziendali.

L'azienda implementa azioni correttive e destina risorse appropriate alla natura e alla gravità di ogni non-conformità nei confronti della politica aziendale e dei requisiti del presente Codice etico. SPT mantiene le registrazioni delle azioni intraprese: sequenza temporale, elenco, cause e risultati conseguiti.

Formazione e sviluppo delle capacità

Filmop International assicura adeguata formazione periodica, affinché le tematiche di SA 8000 siano apprese e il sistema sia applicato, anche valutando l'efficacia della formazione medesima.

Gestione dei fornitori e degli appaltatori

La valutazione e la gestione dei fornitori e sub-fornitori, viene effettuata sulla base anche della loro capacità di soddisfare i requisiti della SA 8000. Tale valutazione comprende ad esempio: l'attività di sensibilizzazione alla norma, la sottoscrizione di una dichiarazione di coinvolgimento al sistema di responsabilità sociale e ai requisiti della norma SA 8000, l'eventuale approfondimento con visite ispettive in situ, nonché il loro monitoraggio nel tempo. Viene perseguito il coinvolgendo fin dove possibile anche dei subfornitori.

Inoltre, la società sulla base di interviste dirette, questionari inviati, sensibilizzazione alla norma, visite eventuali in situ valuta le aree di rischio per ciascun fornitore e propone allo stesso, per quanto ragionevole, azioni da adottare per ottemperare alle norme SA8000.

Le attività di monitoraggio dei fornitori in materia di andamento delle azioni proposte per affrontare i rischi identificati sono esposte nel Riesame della direzione.

3. Regole di comportamento

Il Codice Etico è un insieme di norme di comportamento destinate a diverse categorie di stakeholder.

Filmop International ha individuato i destinatari del presente Codice Etico nelle seguenti categorie di Stakeholders:

1. Dipendenti / Collaboratori
2. Fornitori
3. Clienti
4. Partner
5. Comunità di riferimento

3.1. Dipendenti e Collaboratori

Rispetto delle regole

Ogni collaboratore è tenuto al rispetto non solo delle norme di comportamento contenute dal presente Codice Etico, ma anche di tutte quelle regole, norme, e procedure aziendali che siano rese note e diffuse, per improntare la vita aziendale ad uno svolgimento regolare e ordinato, secondo processi aziendali definiti e condivisi.

Lavoro infantile

Tutti i lavoratori sono tenuti a comunicare alla Direzione Aziendale eventuali informazioni in proprio possesso su casi di lavoro infantile presso i Fornitori o i Sub-Appaltatori dell'azienda.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, tutti i lavoratori sono tenuti a:

- rispettare e seguire scrupolosamente tutte le procedure della sicurezza nello svolgimento del proprio lavoro
- indossare i Dispositivi di Protezione Individuale nei modi previsti dalle procedure stesse
- non fumare comunque fuori dagli spazi consentiti e messi a disposizione dall'azienda.
- comunicare al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione qualsiasi informazione che possa prevenire il verificarsi di un evento dannoso per la salute dei lavoratori.

Discriminazione

I lavoratori sono tenuti a non attuare pratiche discriminatorie di qualunque natura nei confronti dei propri colleghi di lavoro o di eventuali neo assunti. I rapporti tra le persone devono essere ispirati dai principi del rispetto reciproco e della dignità delle persone.

Abuso di stupefacenti e di alcool

Tutto il personale è tenuto a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in merito al possesso o all'uso di alcool o di stupefacenti. L'Azienda proibisce l'uso illegale, la vendita, l'acquisto, la cessione, il possesso o la presenza di stupefacenti e di bevande alcoliche nei luoghi di lavoro.

Protezione dei beni materiali e immateriali dell'Azienda

Il patrimonio aziendale è costituito dai beni fisici materiali, quali ad esempio attrezzature di lavoro, computer, automezzi, ecc. e beni immateriali quali ad esempio, conoscenze, know-how ed informazioni riservate. La protezione e conservazione di questi beni e informazioni costituisce un valore fondamentale per la salvaguardia degli interessi dell'azienda, ed è cura del personale (nell'espletamento del proprio lavoro), non solo proteggere tali beni e informazioni, ma impedirne l'uso fraudolento o improprio.

L'utilizzo di questi beni da parte dei dipendenti deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle proprie attività.

Comportamenti da tenere nei locali e luoghi di lavoro

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a:

- Fornire informazioni veritiere e corrette sulla propria esperienza professionale.
- Svolgere la propria attività con la massima professionalità e serietà.
- Lavorare sempre allo scopo di stimolare l'apprendimento e la conoscenza.
- Essere disponibili al continuo aggiornamento e perfezionamento della propria preparazione professionale, conservandola e accrescendola.
- Non attuare alcuna discriminazione di qualsiasi natura nei confronti dei clienti, Fornitori e colleghi, né tantomeno a creare situazioni di ambiguità con gli stessi.

3.2. Fornitori e subappaltatori

Tutti i Fornitori diretti ed indiretti in linea e trasversali devono impegnarsi a:

- Rispettare gli impegni assunti nei confronti dell'azienda in termini di puntualità e qualità dei prodotti e servizi forniti.
- Instaurare rapporti di fornitura con aziende che garantiscano anch'esse la conformità ai requisiti della norma SA8000 (non necessitano di essere certificate), il rispetto delle normative ambientali applicabili ed il rispetto delle leggi e delle normative tecniche e di settore applicabili ai prodotti e servizi forniti in virtù del fatto che Filmop International è dotata di Sistemi di Gestione Aziendale certificati (SA8000, ISO 9001, ISO 14001 ed altre similari nel mondo social e della governance).

I Fornitori diretti ed indiretti in linea e trasversali devono impegnarsi a:

- Essere conformi a tutte le normative di prodotto, ambientali, di sicurezza;
- Alle regole di deontologia e di contrattazione nel campo della attività lavorativa e del diritto del lavoro;
- Impegnarsi formalmente al rispetto delle regole di comportamento;
- Compilare il questionario informativo, nei casi in cui venga richiesto;
- Dare la propria disponibilità a essere sottoposti ad eventuali verifiche ispettive da parte dell'azienda.
- A mettere a disposizione la documentazione che garantisce la catena, lineare e trasversale, di correttezza deontologica nel campo della gestione del personale.

Al fine di verificare il rispetto dei criteri di selezione e valutazione dei fornitori critici, l'azienda si riserva la facoltà di effettuare controlli sulle condizioni in cui operano i propri fornitori.

3.3. Clienti

Filmop International non applica favoritismi o discriminazioni arbitrarie verso i propri clienti; adotta una politica forte servizio rivolto alla clientela, di ascolto attivo, non solo rispondendo ad eventuali comunicazioni, formali o informali, ma anche promuovendo forum finalizzati alla raccolta ed allo scambio di informazioni, osservazioni, suggerimenti.

Ogni comunicazione da parte degli utenti è considerata preziosa e in quanto tale è rispettata, nel pieno esercizio della libertà di espressione, ed è tutelata, secondo le vigenti norme sulla privacy.

3.4. Partner

Le iniziative di partnership si basano sulla condivisione dei principi di responsabilità sociale promossi da Filmop International e sono caratterizzate dalla reciprocità nello scambio di informazioni ed eventuali agevolazioni, siano esse di carattere economico o non economico.

3.5. Comunità di riferimento.

La comunità di riferimento è costituita da istituzioni, associazioni, organismi collettivi o singoli soggetti che intrattengono relazioni con l'azienda.

Filmop International può aderire o partecipare ad iniziative promosse dalla comunità di riferimento, collaborando anche attraverso un supporto di risorse finanziarie.

In ogni caso la sponsorizzazione o la promozione di eventi ed attività viene effettuata solo se conforme ai principi di responsabilità sociale.

Nei confronti della comunità di riferimento l'azienda si impegna ad instaurare relazioni aperte, chiare e trasparenti con tutti gli interlocutori, in modo da non attuare alcun tipo di discriminazione e non configurare conflitti di interesse di ordine personale ed aziendale.

4. Modalità di attuazione e controllo

Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale

Al Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale sono attribuiti i seguenti compiti:

- diffondere il Codice presso i dipendenti dell'Azienda, i clienti, i fornitori tutti ed in genere presso tutti i terzi interessati;
- gestire, implementare, approfondire e verificare la normativa oggetto del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione delle leggi;

- verificare, controllare e valutare i casi di violazione delle norme scritte, provvedendo nel caso d'infrazioni all'adozione delle misure opportune, in collaborazione con la Direzione, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e del CCNL applicato;
- promuovere e predisporre i programmi di comunicazione e formazione dei dipendenti, finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi e delle modalità di comportamento per realizzarli.

Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale

Al Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale sono attribuiti i seguenti compiti:

- rilevare, anche su segnalazione dei lavoratori, eventuali non conformità rispetto alle procedure al "Codice Etico" e ai contenuti della norma SA8000, attivandosi per disporre il trattamento e collaborare per l'individuazione di azioni correttive;
- facilitare la comunicazione tra i lavoratori e la Direzione per quanto riguarda l'applicazione delle norme vigenti, le procedure il "Codice Etico" e i contenuti della norma SA8000;
- partecipare al Riesame del Sistema di gestione della Responsabilità Sociale.

Social Performance Team (SPT).

Al fine di applicare tutti gli elementi di SA8000 Filmop International ha costituito un Social Performance Team (SPT). Il team include una rappresentanza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori e management. La responsabilità della conformità allo Standard resta comunque unicamente in capo alla Direzione.

Periodicamente SPT conduce in forma scritta delle valutazioni dei rischi per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o potenziale non conformità allo Standard.

SPT inoltre ha il compito di suggerire alla Direzione le azioni per affrontare i rischi individuati, definendo l'ordine di priorità in base alla gravità dei rischi o al fatto che un ritardo potrebbe rendere impossibile la risoluzione del problema. SPT deve condurre queste valutazioni basandosi sulle informazioni in suo possesso e su quelle ottenute attraverso tecniche di raccolta dati ed una significativa consultazione con le parti interessate.

SPT ha il compito di monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità allo Standard;
 - l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati dal SPT;
 - l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti dello Standard.
- La Direzione conferisce al SPT l'autorità per raccogliere informazioni dalle parti interessate (stakeholders), o coinvolgere le stesse nelle attività di monitoraggio. SPT collabora inoltre con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard SA8000.

SPT ha il compito di facilitare la conduzione di audit interni periodici e predisporre rapporti per la Direzione sulle performance e sui benefici delle azioni intraprese per soddisfare i requisiti dello Standard SA8000, inclusa una registrazione delle azioni correttive o preventive identificate.

Segnalazione delle violazioni

Chiunque venga a conoscenza di situazioni che possano sembrare non conformi ai valori etici e alle norme di comportamento del Codice, è tenuto ad informarne la Direzione della Società, o il Responsabile del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale, o il Rappresentante dei Lavoratori per la Responsabilità Sociale o, in modo anonimo attraverso l'apposito meccanismo di reclamo/segnalazione.

L'azienda si impegna a non intraprendere provvedimenti di alcun tipo nei confronti di chiunque abbia segnalato una violazione.

Il Responsabile Sistema in collaborazione con la Direzione ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni e se necessario attivare le opportune iniziative per la loro risoluzione.

Le eventuali azioni messe in atto dall'azienda in seguito alle segnalazioni/reclami ricevuti saranno rese note attraverso riunioni e/o circolari e/o diffusione di rapporti.

La segnalazione può essere inoltrata in forma anonima oppure può essere firmata. In caso di anonimato la risposta sarà data in maniera pubblica attraverso gli strumenti informativi di cui dispone l'azienda (bacheca, comunicazione interna). In caso di indicazione dei riferimenti del segnalante, la risposta verrà data direttamente alla persona che firma la segnalazione.



COME SEGNALARE LE VIOLAZIONI DEL CODICE

Perché sia veramente applicabile quanto dichiarato nel codice, è necessario che tutti i soggetti interessati, in primis i lavoratori, abbiano la possibilità di segnalare eventuali violazioni dei principi.

A tale scopo FILMOP INTERNATIONAL SRL mette a disposizione varie possibilità:

- SEGNALAZIONI (ANCHE ANONIME¹) DA INSERIRE NELLE APPOSITE «CASSETTE» IN AZIENDA
- COMUNICAZIONE DIRETTA tramite e-mail DEDICATA (etica@filmop.com)
- SEGNALAZIONE ATTRAVERSO IL CANALE GIA' PREDISPOSTO PER IL WHISTLEBLOWING²

¹ Se la segnalazione è anonima restano valide le regole del Whistleblowing, ovvero non sono ammesse delazioni diffamatorie; si consideri inoltre che l'indagine a seguito di una segnalazione anonima potrebbe essere meno efficace.

² Alcune segnalazioni possono riguardare aspetti importanti sia per il Codice Etico che per il Whistleblowing quindi, in caso di dubbio, utilizzate comunque i canali per voi più adatti, sarà eventualmente cura di chi riceve la comunicazione smistare il messaggio nel canale più adatto e ai soggetti responsabili.