

Codice di sostenibilità aziendale

Edizione #	Data	Redazione	Approvazione
4	29.10.2024	Ufficio Sostenibilità	Marco Ghioldi (CEO)

GHIOLDI S.R.L.

22070 APPIANO GENTILE (COMO) Italia - Via Milano, 5

Tel. +39 031 3522211 - Fax +39 031 3522213

Cod. Fisc. 01701680132 - Part. Iva IT 01701680132

R.E.A. Como 209586 - Cap. Soc. € 60.000,00 i.v.

E-mail: info@ghioldi.com

INDICE

Sommario

Introduzione e scopo	3
Rispetto delle Leggi e dei Regolamenti	3
Trasparenza.....	3
Attività di controllo.....	3
Diritti umani e lavoro forzato.....	4
Lavoro minorile.....	4
Divieto di lavoro illegale, clandestino e in nero.....	4
Discriminazione	4
Parità di genere	5
Ore lavorative	5
Salari e incentivi	5
Libertà di associazione e di comunicazione dei lavoratori.....	5
Luogo di lavoro sicuro	5
Uso di alcol e sostanze stupefacenti.....	6
Meccanismo di reclamo	6
Requisiti legali	6
Etica del lavoro	6
Aspettative delle parti interessate.....	6
Conflitto di interessi	6
Rispetto della concorrenza	7
Riservatezza	7
Minerali provenienti da zone di conflitto (“conflict minerals”).....	7
Responsabilità ambientale	7
Riduzione delle sostanze pericolose.....	8
Monitoraggio e tracciabilità dei consumi.....	8
Gestione dei rifiuti e impegno alla circolarità	9
Acquisto di materie prime	9
Imballaggi.....	9

Introduzione e scopo

La Ghioldi srl (di seguito solo “Ghioldi” o “azienda”) ha redatto il presente documento in cui vengono espressi, aggiornati e diffusi i principi di sostenibilità. Il presente documento è suddiviso in tre parti che trattano rispettivamente i principi di condotta in ambito sociale, etico ed ambientale.

Gli stessi principi l’azienda si auspica vengano condivisi e rispettati da dipendenti, collaboratori, fornitori, terzisti (collaboratori esterni, fornitori e terzisti di seguito solo “fornitori”) che, a vario titolo, entrano nella propria filiera produttiva.

Impegnata a migliorare le condizioni di lavoro e di vita attraverso e lungo la catena di fornitura, la Ghioldi mira a promuovere le migliori relazioni basate su responsabilità, correttezza e integrità non limitandosi, ove possibile, al rispetto delle rilevanti leggi pertinenti.

Quando la legislazione nazionale e le altre normative regolano le stesse questioni trattate nel presente Codice, dovrebbero essere applicati gli standard più elevati o le disposizioni più restrittive. Nel caso in cui il presente Codice sia in contrasto con le normative vigenti, dovranno essere applicate le leggi vigenti.

La Ghioldi lavora applicando i principi descritti nell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, nei principi delle Nazioni Unite e nel loro Global Compact.

La Ghioldi si impegna a rispettare le leggi e le normative vigenti, nonché le convenzioni nazionali ed internazionali (Linee Guida OCSE 2011), in particolare in materia di etica, responsabilità sociale e tutela ambientale.

L’azienda progetta e mette in atto strategie e politiche basate sull’eticità del proprio operato promuovendo la parità di rilevanza tra lo sviluppo economico e di processo e quello degli aspetti etico-sociali ed ambientali direttamente connessi all’attività produttiva e non solo, allineando i propri obiettivi strategici agli SDGs dell’agenda 2030 dell’ONU.

Violazioni o mancanze riguardo i temi sovraesposti sono oggetto di valutazione, controlli suppletivi ed eventuali pratiche sanzionatorie nei confronti del o dei soggetti ritenuti responsabili.

Rispetto delle Leggi e dei Regolamenti

L’azienda si impegna in prima persona impegnandosi formalmente al rispetto:

- di tutte le leggi nazionali ed internazionali pertinenti ed applicabili al proprio business
- dei regolamenti e gli accordi collettivi inerenti al rispetto dei diritti civili, dei diritti dei lavoratori e dell’ambiente
- del presente Codice di sostenibilità
- delle pertinenti linee guida ILO (International Labour Organization)

Nel caso di leggi o Regolamenti che trattino i medesimi argomenti oggetto del presente Codice si applicherà la fonte più restrittiva in termini di requisiti.

Trasparenza

Per Ghioldi il concetto di trasparenza riguarda direttamente le informazioni rilevanti rese disponibili a tutte le parti e agli attori della catena del valore in modo standardizzato, consentendo comune comprensione, accessibilità, chiarezza e confronto. La trasparenza è il presupposto necessario per assicurare il requisito di tracciabilità su prodotti, processi e fornitori che appartengono alla propria catena del valore.

Attività di controllo

L’azienda aderisce ad iniziative volontarie a fini di certificazione che hanno come prerogativa, mediante verifiche indipendenti di terza parte, la valutazione dei requisiti degli aspetti di seguito elencati.

Aspetti sociali

Diritti umani e lavoro forzato

La Ghioldi opera nel pieno rispetto delle normative atte a garantire tutti i diritti fondamentali e aumentare la soddisfazione dei lavoratori; i diritti dei lavoratori sono garantiti in ogni fase del processo produttivo, il lavoro non è mai forzato ma regolamentato dai contratti stipulati con i dipendenti e/o collaboratori e conformi al CCNL di riferimento del settore.

I diritti garantiti dagli intenti del presente Codice coinvolgono quanto meno: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, regolarità di contratto ed equa remunerazione, rinuncia a qualsiasi forma di lavoro forzato, schiavitù e lavoro minorile.

Lavoro minorile

La Ghioldi proibisce l'uso del lavoro minorile, ovvero di lavoro attribuito a persone con età inferiore a 16 anni e più in generale a persone con età inferiore a quella comparabile con la conclusione del ciclo di istruzione obbligatorio.

Qualora i lavoratori impiegati avessero età maggiore di 16 anni ma inferiore a 18, a questi sarebbe impedito il lavoro notturno e sarebbero prese precauzioni per ridurre al minimo il rischio di incorrere in situazioni di pericolo.

E' comunque garantito che vengano rispettate quantomeno le indicazioni delle linee guida ILO 138 e 182 relative rispettivamente a età minima e condizioni di lavoro per minori.

Divieto di lavoro illegale, clandestino e in nero

La Ghioldi stipula con ogni dipendente, collaboratore e prestatore d'opera accordi contrattuali regolarmente registrati e conformi alle legislazioni vigenti senza aderire mai a pratiche di somministrazione illecita di lavoro o pratiche che coinvolgano personale presente clandestinamente nei paesi di attuazione del contratto lavorativo. Per l'attività lavorativa ogni emolumento è regolarmente registrato a termini di legge.

Nel caso in cui Ghioldi reperisca personale per tramite di agenzie di lavoro private, le medesime dovranno essere necessariamente ufficialmente riconosciute e registrate nel proprio paese di appartenenza.

Nessun lavoratore dovrà erogare, in nessun momento ed in nessuna forma, pagamenti per poter accedere al lavoro né potrà essere privato, in via momentanea o definitiva, dei propri documenti di riconoscimento nemmeno a presunto scopo di tutela. Questa prescrizione si applica anche alle agenzie di ricerca del lavoro.

Il lavoratore dovrà essere libero, con debito preavviso, di lasciare in forma definitiva il posto di lavoro.

I lavoratori migranti dovranno essere dotati di permesso in regolare corso di validità e non potrà essere vietato o in qualche maniera osteggiato il rinnovo di tali permessi.

Discriminazione

La Ghioldi non attua alcuna forma di discriminazione, in particolare per quanto riguarda salario, assunzioni, accesso alla formazione, promozione, maternità e licenziamento, per sesso, razza o origine etnica, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, appartenenza politica, estrazione sociale o sindacale.

Ad ogni persona viene garantita medesima accessibilità ad opportunità di carriera, salario, formazione e rispetto dei diritti personali.

L'azienda si astiene da qualsiasi forma di violenza, sia essa fisica, verbale o psicologica, da azioni sanzionatorie non commisurate con l'eventuale responsabilità personale accertata e da azioni che minino o mettano a rischio la sicurezza e l'integrità personale sul luogo di lavoro e nei luoghi ad esso riconducibili.

Nessuna forma sanzionatoria può essere erogata per via fisica.

Ad ogni lavoratore viene garantito rispetto della propria dignità personale e lavorativa e non vengono attuate forme di alienazione o pratiche offensive.

Parità di genere

L'azienda garantisce parità di trattamento tra lavoratrici donne e lavoratori uomini in termini di salario a parità di mansione.

I lavoratori, a prescindere dal genere, sono liberi di usufruire di congedi retribuiti per le cure e l'azienda si impegna a fare valutazioni e promuovere azioni aggiuntive in termini di necessità specifiche di genere (es. donne in gravidanza, neomamme).

Ore lavorative

La Ghioldi rispetta le leggi e le normative applicabili in materia di orario di lavoro, che in ogni caso non deve superare il limite massimo fissato dalle organizzazioni internazionalmente riconosciute, come l'Organizzazione Internazionale del Lavoro. La Ghioldi non impone tempi straordinari eccessivi. Il numero di ore lavorate a settimana, inclusi gli straordinari, non può superare i limiti di legge e comunque mai eccedere le 48 ore settimanali. Qualsiasi forma di lavoro straordinario è concordato con il lavoratore e non assegnata in maniera coercitiva.

Forme di lavoro straordinario che possono essere necessarie per sopperire a specifiche necessità dell'azienda così come imposte dal mercato possono essere, qualora adeguatamente motivate e comprovate, oggetto di contrattazioni a latere e sempre con il benessere delle associazioni di lavoratori o delle rappresentanze sindacali qualora presenti.

L'orario di lavoro è oggetto di contratto con i singoli dipendenti e sempre in ottemperanza delle prescrizioni del CCNL di riferimento.

Salari e incentivi

L'azienda corrisponde ai suoi lavoratori un salario rispondente agli standard di legge e per il mercato di riferimento e comunque non inferiore a quanto necessario ad un tenore di vita dignitoso; il salario è corrisposto per una normale settimana lavorativa, su base mensile e a cui si sommano eventuali somme dovute per lavoro straordinario conteggiate con le tariffe legali ed eventuali incentivi erogati su base discrezionale dell'azienda.

Libertà di associazione e di comunicazione dei lavoratori

Il personale aziendale ha il diritto di creare, partecipare e organizzare sindacati in base alla sua volontà e al suo diritto alla contrattazione collettiva con i sindacati. Il personale inoltre elegge liberamente mediante votazione il/i proprio/i rappresentante/i per la sicurezza (RLS) e il/i proprio/i rappresentante/i per le questioni di ambito sociale e che riferisce direttamente all'azienda.

Tutte queste iniziative sono garantite senza che sia attuata alcuna forma di resistenza o ritorsione. I lavoratori sono inoltre liberi di muovere segnalazioni, di qualsiasi ambito, in forma anonima all'azienda mediante box dedicato; l'azienda si è formalmente impegnata a raccogliere, valutare e dar seguito alle segnalazioni ricevute dandone comunicazione ai lavoratori in maniera diffusa.

Luogo di lavoro sicuro

L'azienda garantisce ai suoi lavoratori e a tutto il personale coinvolto, a vario titolo, nelle attività connesse, un luogo di lavoro sicuro e salubre mediante applicazione dei requisiti legali pertinenti, monitorando il rispetto delle prescrizioni, assegnando specifiche responsabilità, garantendo fornitura gratuita e regolare dei dispositivi di protezione individuale necessari.

Allo scopo di mantenere la sicurezza del luogo di lavoro, l'azienda valuta i rischi e la probabilità di eventuali infortuni attuando le necessarie misure di prevenzione e protezione e garantendo la necessaria formazione ai propri lavoratori.

Il personale ha inoltre disponibilità di servizi igienici funzionanti e puliti, fonti di acqua potabile e strutture idonee e salubri per la conservazione degli alimenti.

Uso di alcol e sostanze stupefacenti

L'azienda riconosce come impatto negativo e potenzialmente pericoloso, l'uso di alcol, droghe e ogni sostanza psicotropa o che dia in qualche maniera alterazione dei comportamenti e dei movimenti. L'azienda vieta l'uso di suddette sostanze durante l'orario di lavoro e ne raccomanda l'astensione anche al di fuori di tale orario soprattutto se gli effetti possano perdurare anche durante la prestazione lavorativa.

L'azienda, riconoscendo come patologia la dipendenza dalle suddette sostanze, sostiene il dipendente affinché richieda supporto specialistico da parte di un medico e intraprenda un percorso terapeutico in maniera tempestiva così da ridurre il rischio che comportamenti indotti dalla dipendenza possano ledere a se stesso, a persone terze e colleghi e influiscano negativamente sulla propria capacità lavorativa così come di condurre dispositivi e macchinari.

Meccanismo di reclamo

L'azienda, conscia della necessità di garantire al proprio personale un ambiente rispettoso, a tutti i livelli, dei propositi di cui al presente Codice ha istituito un modo di comunicazione dei reclami che possono essere mossi all'azienda sia in forma dichiarata che in forma anonima.

La finalità di questo strumento è consentire al personale aziendale di comunicare all'azienda qualsiasi situazione lesiva dei propri diritti in ogni ambito trattato dal presente Codice.

Aspetti etici e codice di condotta

La Ghioldi opera, e parimenti esige dai suoi fornitori di operare, con integrità nella conduzione delle attività aziendali e nel pieno rispetto delle aspettative delle parti interessate ed in particolare, ma non limitato a, quantomeno i seguenti requisiti.

Requisiti legali

L'azienda opera in piena autorizzazione e nel pieno rispetto delle leggi locali, nazionali ed internazionali. L'azienda collabora con una catena di fornitura in grado di dimostrare la medesima prerogativa minima.

Etica del lavoro

L'azienda rinuncia a qualsiasi forma di indebito guadagno applicando una politica di "tolleranza zero" per quanto riguarda la corruzione, l'estorsione, qualsiasi forma di coercizione per ricevere indebiti introiti, ivi compreso il ricorso a qualsiasi forma di tangente o altra forma di pagamento improprio.

Aspettative delle parti interessate

L'azienda rispetta e cerca di soddisfare le aspettative prevalenti delle parti interessate dalle proprie attività. Le parti interessate maggiormente identificabili sono: la clientela, i propri dipendenti e collaboratori, i propri fornitori e più in generale la propria catena di approvvigionamento, la direzione aziendale, le parti sociali che direttamente o indirettamente impattano con l'attività dell'azienda, le entità pubbliche.

Conflitto di interessi

L'azienda opera nel pieno rispetto delle leggi vigenti riguardo il conflitto di interessi e si astiene da pratiche che possano far sospettare condotte in antitesi a tali leggi sia nei confronti dei fornitori che dei clienti.

Rispetto della concorrenza

L'azienda si astiene da pratiche commerciali vietate dalle leggi sulla libera concorrenza e non intraprende azioni illecite lesive nei confronti di concorrenti al solo fine di trarne un vantaggio economico o di qualsiasi altra specie; allo stesso modo si astiene da intraprendere azioni che la possano porre in una situazione indebitamente dominante e da creare, proporre o partecipare a "cartelli" o altri accordi illeciti.

Riservatezza

L'azienda garantisce di attuare tutte le misure necessarie per garantire la riservatezza dei segreti professionali e di altre informazioni non pubbliche che ricevono nel corso del rapporto commerciale con la clientela ed in particolare si impegna nella:

i. Protezione dei dati personali;

ii. Protezione dei beni:

il nostro personale e i nostri fornitori devono assumere tutte le misure necessarie per proteggere le risorse e i beni aziendali e della clientela, in particolare i suoi diritti di proprietà intellettuale. E devono impegnarsi a combattere la contraffazione per mezzo di una strategia di prevenzione, cooperazione, comunicazione.

Il nostro personale e i fornitori devono comunicare, secondo le modalità comunicate da Ghioldi, tutti i prodotti finiti o semi-lavorati che non sono stati ordinati o sono stati rifiutati o sono giacenti, recanti segni distintivi di Ghioldi o di suoi clienti;

iii. Trasparenza delle informazioni.

Minerali provenienti da zone di conflitto ("conflict minerals")

Per minerali provenienti da zone di conflitto si intendono stagno, tantalio, oro e tungsteno provenienti da zone del mondo dove il commercio di tali materiali è impiegato per finanziare gruppi armati che attuano abusi e regolari violazioni dei diritti umani (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Repubblica Democratica del Congo, Angola, Burundi, Repubblica centroafricana, Rwanda, Sudan, Tanzania, Uganda e Zambia).

L'azienda si impegna a non acquistare direttamente minerali da zone di conflitto.

Aspetti ambientali

Responsabilità ambientale

L'azienda ha come obiettivo il progressivo abbattimento del proprio impatto ambientale legato ai processi produttivi sia interni che esternalizzati.

In quest'ottica l'azienda monitora regolarmente i propri input chimici, gli scarti della propria produzione, i consumi idrici ed energetici ed assegna a ciascun aspetto monitorato un indicatore sottoposto a periodico monitoraggio volto al miglioramento.

Per perseguire il suo obiettivo di miglioramento delle performance l'azienda seleziona partner in grado di dare evidenza di condivisione delle medesime finalità.

L'azienda ha definito strategie per raggiungere macro-obiettivi di riduzione del proprio impatto ambientale:

1. sviluppare un sistema di gestione del rischio chimico volto a minimizzare l'impatto ambientale anche attraverso il costante monitoraggio della qualità e dei volumi degli

- scarichi di processo, della CO₂ eqv prodotta e l'impiego di strumenti informatici di supporto alla raccolta ed elaborazione dei dati;
- informare e formare i propri dipendenti, mediante incontri o comunicazioni diffuse, circa le iniziative intraprese dall'azienda in ambito sostenibilità di processo promuovendo azioni specifiche di miglioramento o suggerimenti e ricerche in tal senso;
 - selezionare gli input chimici più idonei ai fini produttivi che meglio rispondano alla politica ambientale dell'azienda contribuendo a minimizzarne l'impatto ambientale: nello specifico l'azienda mira a portare il proprio elenco di input chimici al limite del 100% di conformità ai propri requisiti formalmente predisposti e diffusi (certificazione ZDHC o GOTS in funzione dei casi);
 - affidare le lavorazioni conto-terzi necessarie a terzisti che dimostrino di ottemperare ai requisiti cogenti in ambito ambientale e sociale con maggior riguardo a quelli che, oltre a tale prerequisito, dimostrino di utilizzare processi procedurali migliorativi (es. certificazioni di processo e/o prodotto e/o certificazioni/attestazioni in ambito sociale/chimico/ambientale);
 - acquistare materie prime da fornitori che dimostrino di ottemperare ai requisiti cogenti in ambito ambientale e sociale con maggior riguardo a quelli che, oltre a tale prerequisito, dimostrino di utilizzare processi procedurali migliorativi (es. certificazioni di processo e/o prodotto e/o certificazioni/attestazioni in ambito sociale);
 - selezionare in via preferenziale materie prime sostenibili, meglio se certificate, tracciate e tracciabili.
 - selezionare, laddove possibile, terzisti e fornitori del distretto comasco o prossimi ad esso al fine di minimizzare l'impatto legato alla movimentazione dei materiali;
 - percorrere processi produttivi che dimostrino la sostenibilità mediante l'ottenimento di certificazioni di prodotto e il mantenimento di quelle già in essere;
 - garantire la tracciabilità dei lotti di produzione in ogni fase produttiva;
 - tenere monitorati e adeguatamente gestiti i rifiuti del processo produttivo destinando al recupero/riciclo gli scarti tessili idonei a tale scopo affidando il servizio a fornitori esterni specializzati in tale ambito;
 - stilare, tenere monitorato e nel tempo pianificare una serie di KPI prestazionali identificati all'interno del bilancio energetico interno dell'azienda.

In ottica di rispetto dei diritti umani, di rispetto dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di lavoro, l'azienda esclude l'acquisto di materie prime, semilavorati, prodotti finiti e accessori da Paesi nei quali vi sia il sospetto della violazione di tali diritti.

Riduzione delle sostanze pericolose

L'azienda tiene monitorati gli input chimici in ingresso al fine di garantire anzitutto la loro sicurezza chimica; a tale scopo richiede, valuta, registra e tiene disponibili su supporto quantomeno informatico accessibile in ogni reparto le schede dati di sicurezza di tali prodotti e monitora il periodo di validità delle stesse.

Non vengono immesse in lavoro sostanze le cui frasi di rischio eccedano il rischio stimato per l'azienda e rende disponibili ai lavoratori i dispositivi di protezione idonei a minimizzarne il pericolo. Le sostanze in ingresso vengono valutate, in fase di acquisto, per stimarne la conformità alla MRSL ZDHC (versione corrente) o valutare la presenza di lettera di approvazione GOTS.

Monitoraggio e tracciabilità dei consumi

Gli input chimici in ingresso in azienda vengono registrati in apposita input list regolarmente aggiornata in cui sono registrate le certificazioni e i requisiti di conformità, le schede dati di sicurezza e tecniche nonché i lotti in uso e quelli ultimati.

L'azienda monitora costantemente i consumi di acqua, gas ed energia elettrica destinati alle proprie produzioni e all'attività in generale delle proprie sedi. Le tendenze di utilizzo di risorse ed

energia sono valutate e riesaminate su base annuale e commisurati alla produzione al fine di ricavarne indicatori di miglioramento.

Gestione dei rifiuti e impegno alla circolarità

Tutti i rifiuti prodotti dall'azienda sono monitorati in termini qualitativi e quantitativi, divisi e stoccati separatamente per tipologia e, laddove necessario, classificati per codice CER e quindi conferiti mediante aziende specializzate e regolarmente registrate.

Per i residui tessili internamente prodotti, l'azienda si impegna da sempre a raccogliarli in maniera differenziata e, nell'ottica di ridurre progressivamente il proprio impatto, ha implementato un sistema di raccolta destinata da un lato al riciclo e da un lato al recupero servendosi di aziende terze operanti nel settore.

Acquisto di materie prime

L'azienda lavora prevalentemente materie prime di origine naturale e si impegna ad avvalersi di fornitori nazionali o esteri valutati e ritenuti idonei sia in termini qualitativi dei prodotti sia in termini di rispetto degli aspetti etico/sociali.

Tutti i fornitori prevalenti, sia di filato che di tessuto, sono inseriti in un elenco e classificati per rating prevedendo regole di esclusione per quelle entità che non soddisfino in maniera stabile i requisiti richiesti.

Per i materiali provenienti da paesi esteri l'azienda richiede ai propri fornitori l'impegno formale a rispettare i seguenti requisiti:

- Cotone: evitare che provenga da paesi dove sussiste il rischio di lavoro minorile e/o di lavoro forzato (Uzbekistan, Turkmenistan e Xinjiang), che non provenga da zone di guerra, che non contenga OGM.
- Lana: evitare lane proveniente da trattamenti irrispettosi del benessere degli animali e illeciti per i requisiti comunitari (es. mulesing).
- Fibre sintetiche: evitare prodotti a base o contenenti PVC.

Per quanto riguarda le fibre artificiali l'azienda predilige l'impiego di fibre riferibili a standard certificativi conservativi per le materie prime di provenienza (es. FSC) o riciclate (es. GRS).

Imballaggi

L'azienda impiega imballaggi sia di origine vegetale (carta e cartone) che sintetica e supporti di cartone.

Per entrambe le tipologie di materiali l'azienda si impegna a reperire materiale sostenibile acquistando, almeno in parte, materiali cellulosici certificati FSC e materiali plastici privi nella totalità dei casi di PVC e, laddove possibile, a base polietilenica derivante da fonti naturale (PE-Biobased).