

Politica di Responsabilità Sociale

Il sottoscritto ENRICO FILIPPO ALBERTO GALIMBERTI, rappresentante legale dell'azienda TESSITURA CARLO LAMPERTI E FIGLIO S.p.a., con sede legale in Via della Tecnica, 8 – 23875 OSNAGO (LC) si impegna al rispetto delle principali convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), della legislazione nazionale e delle condizioni previste dalla contrattazione nazionale in materia di:

- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Lavoro infantile
- Lavoro minorile
- Salute e Sicurezza
- Prevenzione di ogni fenomeno di discriminazione e abuso
- Regolarità e trasparenza nei contratti di assunzione, registrazione degli orari di lavoro, corresponsione del salario dovuto

In particolare, l'organizzazione si impegna a:

- nominare una persona responsabile per gli aspetti di Responsabilità Sociale;
- monitorare la conformità ai criteri sociali e attuare le misure necessarie;
- informare il personale aziendale, nella lingua locale, relativamente al contenuto dei criteri sociali minimi e ad ogni altra informazione relativa ad essi fornita dalla norma di riferimento (GOTS e/o GRS);
- conservare registrazioni di nominativo, età, ore lavorate e salario erogato per ogni lavoratore;
- consentire al personale aziendale di nominare un proprio rappresentante per gli aspetti di Responsabilità Sociale che possa confrontarsi con la Direzione sullo stato di attuazione dei criteri sociali e la conformità agli stessi;
- registrare e prendere in carico i reclami del personale aziendale o di terze parti relativi alla conformità dell'organizzazione ai criteri sociali e mantenere registrazioni di ogni azione correttiva intrapresa;
- astenersi da utilizzare misure disciplinari, interruzione del rapporto di lavoro o altre forme di discriminazione verso i lavoratori che forniscono informazioni relative al rispetto dei criteri sociali.

Chiunque, nell'esercizio del proprio lavoro, individui un'attività o un comportamento che possa potenzialmente rivelarsi una possibile frode, pericolo o violazione di legge che possa danneggiare l'organizzazione, i clienti o altri portatori di interesse, ha il dovere di segnalarlo alla Direzione.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine;
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

L'azienda assicura la protezione del segnalatore da ogni forma di ritorsione o discriminazione attraverso la protezione della sua identità personale ai sensi dell'art. 54 bis d.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

La violazione da parte dei dipendenti delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori, sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al vigente CCNL, e precisamente:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa, non superiore a quanto previsto dai vigenti CCNL;

**CARLO
LAMPERTI**

EST 1861

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un ammontare di giorni non superiore a quanto previsto dal vigente CCNL;
- licenziamento per giusta causa e/o giustificato motivo.

L'organizzazione si impegna, inoltre, a fornire le risorse tecniche, economiche e professionali necessarie affinché gli obiettivi della Politica di Responsabilità Sociale, definiti nel presente documento, vengano integralmente raggiunti.

La presente Politica di Responsabilità Sociale viene diffusa a tutti i livelli ed è compito di tutti collaborare attivamente, per quanto di loro competenza, al miglioramento degli aspetti di Responsabilità Sociale.

L'organizzazione garantisce, mediante successive attività di verifica che tale politica venga compresa ed attuata e che gli obiettivi dichiarati vengano perseguiti.

DATA

11/01/2021

FIRMA

tegitura
carlo lamperti e figlio spa
L'AMMINISTRATORE UNICO

Social Responsibility Policy

ENRICO FILIPPO ALBERTO GALIMBERTI, legal representative of the company TESSITURA CARLO LAMPERTI E FIGLIO S.p.a., with registered office in Via della Tecnica, 8 - 23875 OSNAGO (LC) undertakes to comply with the main conventions of the International Labor Organization (ILO), with national legislation and with the conditions provided for by national employment in these subjects:

- Freedom of association and right to collective bargaining
- Child Labor
- Health and Safety
- Prevention of discrimination and abuse
- Regularity and transparency in employment contracts, registration of working hours, and payment of wages due.

In particular, the organization commits to:

- Appoint a person responsible for Social Responsibility aspects;
- Monitor compliance with social criteria and implement the necessary measures;
- Inform company employee, in the local language, of the content of the minimum social criteria and any other information relating to them provided by the reference standard (GOTS and/or GRS);
- Keep records of the name, age, working hours and wages paid for each employee;
- Allow company personnel to appoint their own representative for Social Responsibility aspects who can discuss with the Management the status of implementation of the social criteria and compliance
- Record and address complaints from company employee or third parties regarding the organization's compliance with the social criteria and maintain records of any corrective action taken;
- Avoid using disciplinary measures, termination of employment or other forms of discrimination against workers who provide information regarding compliance with social criteria.

Anyone, during working ours, identifies an activity or behavior that could potentially prove to be a possible fraud, danger or violation of the law that could damage the organization, customers or other stakeholders, has a duty to report it to Management.

In particular, the report may concern actions or omissions, committed or attempted:

- criminally relevant
- committed in violation of the Codes of Conduct or other company regulations that may be subject to disciplinary sanctions;
- likely to cause damage to the image;
- likely to cause damage to the health or safety of employees, users and citizens or damage to the environment;
- harm to users or employees or others who carry out their activities at the company.

The company ensures the protection of the reporter from any form of retaliation or discrimination through the protection of his/her personal identity pursuant to art. 54 bis of Legislative Decree 165/2001 and the National Anti-Corruption Plan.

With the exception of cases in which liability for slander and defamation can be established in accordance with the provisions of the penal code or article 2043 of the civil code, and cases in which anonymity is not enforceable by law (e.g. criminal, tax or administrative investigations, inspections by supervisory bodies), the identity of the reporter is protected in every context subsequent to the report.

Therefore, apart from exceptions above, the identity of the reporter cannot be disclosed without the reporter's express consent, and all those who receive or are involved in reporter's reports are required to protect the confidentiality of that information.

Violation of the confidentiality obligation is a source of disciplinary liability, apart from other forms of liability provided by the law.

Violation by employees of the individual rules of conduct set out in this Model constitutes a disciplinary offence.

The disciplinary measures that may be imposed on such employees are those provided by the disciplinary system set out in the CCNL in force, and specifically:

- verbal notice
- written notice
- a fine, not exceeding the amount provided for in the current CCNL;
- suspension from work and from the salary for an amount of days not exceeding the provisions of the current CCNL;

- dismissal for right cause and/or justified reason.

The organization also undertakes to provide the necessary technical, economic and professional resources so that the objectives of the Social Responsibility Policy, as defined in this document, are fully achieved.

This Social Accountability Policy is present at all levels and it is the duty of everyone to actively collaborate, to the extent of their competence, in the improvement of Social Accountability aspects.

The organization ensures, through subsequent verification activities, that this policy is understood and implemented and that the stated objectives are pursued.

DATE

SIGNATURE

11/01/2021

te ssitura
carlo lamperti e figlio spa
L'AMMINISTRATORE UNICO

