

|                  |              |                |            |
|------------------|--------------|----------------|------------|
| TEA IMPIANTI SRL | CODICE ETICO | DR.8000.5.1.01 |            |
|                  |              | Rev. 00        | 28/02/2025 |
|                  |              | Pagina 1 di 7  |            |

# Codice Etico

| MATRICE DELLE REVISIONI |            |                 |
|-------------------------|------------|-----------------|
| Rev.00                  | 28/02/2025 | Prima emissione |
|                         |            |                 |

|                  |              |                |            |
|------------------|--------------|----------------|------------|
| TEA IMPIANTI SRL | CODICE ETICO | DR.8000.5.1.01 |            |
|                  |              | Rev. 00        | 28/02/2025 |
|                  |              | Pagina 2 di 7  |            |

## 1. PRINCIPI DELLA SA8000

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: è aumentato l'interesse nei confronti delle imprese che manifestano un comportamento etico ed è cresciuta la capacità di riconoscere, dietro il prodotto e il servizio, il processo produttivo che lo ha generato.

L'organizzazione si è attivata per integrare nel proprio sistema di gestione tutte quelle pratiche volte a garantirne la responsabilità sociale, attraverso il coinvolgimento degli stakeholder e il controllo dei Partner e dei fornitori.

Nell'attuale mercato la qualità dei prodotti e dei servizi è ormai un tema che afferisce prettamente alla ricerca del successo competitivo. L'attenzione dei consumatori, utenti, clienti, si rivolge ormai sempre più spesso alla sfera del successo sociale, che coinvolge la "qualità del processo" inteso come filiera produttiva impattante sui bisogni degli stakeholders.

Diventa quindi prioritario promuovere una società che difenda i diritti umani ed il rispetto della persona, ispirando ogni rapporto di mercato ai principi di trasparenza, equità ed efficienza, specialmente nelle situazioni più a rischio.

L'organizzazione si assume la responsabilità degli effetti che la propria azione imprenditoriale produce nella comunità locale e adotta con tempestività i comportamenti e gli strumenti di controllo adeguati, al fine di mantenere e diffondere i principi di equità sociale.

L'organizzazione opera continuamente per rendere sempre più "concreti ed effettivi" i principi della normativa SA8000, trasponendoli nella propria politica garantendone il rispetto attraverso l'implementazione di specifici strumenti gestionali ed operativi.

## 2. DESTINATARI

Le norme del presente Codice si applicano, senza alcuna eccezione, ai dipendenti, dirigenti, amministratori, consulenti, collaboratori esterni, partner, fornitori e clienti, e, in generale a tutti coloro che, direttamente e indirettamente, stabilmente o temporaneamente vi instaurano a qualsiasi titolo rapporti e relazioni di collaborazione o di servizio.

Il presente Codice contiene esemplificazione delle norme di comportamento che ciascun destinatario è tenuto ad osservare in ossequio e specificazione degli obblighi di diligenza e fedeltà caratterizzanti la prestazione lavorativa, richiamate anche le disposizioni di cui all'art. 2104 e 2105 del codice civile.

Lo Standard SA8000 elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle organizzazioni verso i lavoratori, con particolare riguardo ai seguenti aspetti critici:

- il lavoro minorile e infantile
- il lavoro obbligato
- le condizioni per la salute e la sicurezza
- libertà di associazione
- la discriminazione
- le pratiche disciplinari
- la retribuzione e l'orario di lavoro.

L'organizzazione ha ritenuto necessario conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare in modo concreto il dovere di rispettare i diritti umani dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner, diventando quindi parte attiva del processo di sensibilizzazione del mondo in cui l'impresa opera.

L'obiettivo ultimo di questo lavoro è infatti quello di stimolare un processo virtuoso di adeguamento agli standard da parte di tutta la catena del valore (partner, fornitori e sub fornitori, etc..) influenzandone il comportamento ed accrescendone la qualità etico sociale. L'adozione dello standard SA 8000 porta quindi a privilegiare le imprese che dimostrano, oltre alle competenze tecniche e gestionali, anche la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al cliente.

|                  |              |                |            |
|------------------|--------------|----------------|------------|
| TEA IMPIANTI SRL | CODICE ETICO | DR.8000.5.1.01 |            |
|                  |              | Rev. 00        | 28/02/2025 |
|                  |              | Pagina 3 di 7  |            |

### 3. PRINCIPI ETICI

#### 3.1 LAVORO INFANTILE E MINORILE

- non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni,
- non impiegare giovani lavoratori (ragazzi di età inferiore ai 18 anni) in situazioni insalubri o pericolose, né durante le ore scolastiche.

Non impiegare lavoro infantile nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o a svolgere un'esistenza confacente alla loro età. Garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.

#### 3.2 LAVORO OBBLIGATO

- non impiegare personale che presti la propria opera contro la propria volontà o che non sia libero di interrompere il contratto di lavoro.

Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzione), che non sia tutelato da una forma di contratto.

In particolare, evitare di utilizzare lavoro nero e garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.

#### 3.3 SALUTE E SICUREZZA

- garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro, nel rispetto della legislazione vigente, adottando tutte le misure idonee ad evitare potenziali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.

La valutazione contempla la prevenzione dei rischi per la sicurezza e salute, in conformità al Dlgs 81/2008 e successive modifiche.

L'organizzazione ha nominato, in conformità allo standard SA8000:2014, il Comitato per la Salute e la Sicurezza, come esposto nell'organigramma SA8000.

Il suddetto Comitato, pertanto, coordina l'applicazione delle disposizioni emerse dalla valutazione dei rischi e ne provvede, quando necessario, all'aggiornamento; inoltre, è a disposizione del personale per qualsiasi richiesta o segnalazione sia in materia di sicurezza che di igiene dei luoghi di lavoro.

L'RSPP effettua al personale aziendale, annualmente, direttamente o con l'ausilio di Docenti esterni qualificati, formazione/informazione sui rischi connessi ai luoghi di lavoro, registrata secondo le modalità definite dal Sistema di Gestione Integrato.

|                  |              |                |            |
|------------------|--------------|----------------|------------|
| TEA IMPIANTI SRL | CODICE ETICO | DR.8000.5.1.01 |            |
|                  |              | Rev. 00        | 28/02/2025 |
|                  |              | Pagina 4 di 7  |            |

### 3.4 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

- non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale, garantendo al personale le condizioni idonee a praticare tale diritto nell'ambiente di lavoro.

Consentire ai lavoratori di poter contrattare liberamente e secondo la legge, senza timori.

La libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale.

### 3.5 DISCRIMINAZIONE

- garantire pari opportunità a tutti i lavoratori;
- selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità;
- trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni

Relativamente ad: assunzione, retribuzione, formazione, promozione licenziamento e pensionamento non attuare o sostenere qualsivoglia forma discriminazione (es. in base a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica).

Non ostacolare il personale nell'esercizio dei propri diritti personali di seguire principi o pratiche ovvero soddisfare bisogni connessi a: razza, ceto, nazionalità, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza a sindacato o parte politica.

Non permettere comportamenti, inclusi gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

### 3.6 PRATICHE DISCIPLINARI

- non applicare provvedimenti disciplinari contrari alla dignità ed al rispetto della persona del lavoratore, limitandosi ai soli provvedimenti previsti dalla legislazione vigente

Trattare tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso.

Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "terrore psicologico" e "molestie sessuali", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

### 3.7 ORARIO DI LAVORO

- Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 8 ore di straordinario, concordato con il lavoratore
- Non chiedere straordinari abitualmente

L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, deve essere ricompensato in modo idoneo e non superare le 8 ore settimanali.

In particolare, è importante programmare il lavoro con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste.

Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette.

|                  |              |                |            |
|------------------|--------------|----------------|------------|
| TEA IMPIANTI SRL | CODICE ETICO | DR.8000.5.1.01 |            |
|                  |              | Rev. 00        | 28/02/2025 |
|                  |              | Pagina 5 di 7  |            |

### 3.8 RETRIBUZIONE

- non retribuire i lavoratori con salari inferiori a quelli fissati dalla legislazione come minimi
- assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa

Garantire ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa.

### 3.9 SISTEMA DI GESTIONE

Impegnarsi ed impegnare i fornitori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello Standard SA8000 ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti gli sforzi in merito;
- registrare in modo accurato e sorvegliare i fornitori critici con cui si interagisce in modo continuativo, al fine di rafforzare e diffondere i principi di un comportamento etico;
- informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti della SA8000;
- se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste.

L'organizzazione, in conformità ai requisiti della nuova edizione della Norma SA8000, ha inoltre costituito il SPT – Social Performance Team che provvederà a:

- effettuare periodiche valutazioni dei rischi per individuare o prevenire non conformità o potenziali difformità ai requisiti dell'Etica
- collaborare con il Senior Management, l'unico responsabile della conformità allo standard normativo, nella pianificazione, applicazione e monitoraggio delle azioni più adeguate a seguito dei rischi individuati

## 4. RAPPORTI CON I FORNITORI

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità. Le selezioni dei fornitori e la determinazione delle condizioni contrattuali di fornitura sono basate su parametri obiettivi di qualità e prezzo.

Attraverso il codice etico, l'organizzazione stabilisce i requisiti minimi cui l'organizzazione deve essere conforme ed i fornitori dovranno ispirare la propria gestione, in quanto il rispetto dello Standard SA8000 sarà condizione preferenziale per mantenere e rafforzare i rapporti con i soggetti in causa.

L'organizzazione agirà nei confronti dei propri fornitori in modo progressivo, al fine di ottenere, dagli stessi, i seguenti obiettivi finali:

- l'impegno a conformarsi a tutti i requisiti in un arco temporale concordato in base alle criticità individuate per i fornitori appartenenti a categorie individuate come critiche, come fattore determinante al proseguimento del rapporto;
- il rispetto di tutti i requisiti della norma;
- l'adesione al programma SA8000;
- ove previsto da accordi contrattuali ottenere l'impegno a:

a) fornire a tutte le parti interessate le informazioni che possano attestare il rispetto dei requisiti della norma SA 8000;

b) consentire, a tutte le parti interessate, l'accesso alle proprie sedi, previo accordo, e pianificazione delle attività, per verificare la conformità ai requisiti della presente norma;

c) richiedere la disponibilità espresse ai punti precedenti ai propri fornitori.

In merito al piano d'intervento sui fornitori l'organizzazione si impegna a:

- attivare controlli di seconda parte sui fornitori più critici, dove non fossero già disponibili risultati di audit di terza parte;
- stimolare i fornitori ad adottare a loro volta lo Standard SA8000.

|                    |               |  |                       |
|--------------------|---------------|--|-----------------------|
| TEA IMPIANTI .SRL. | CODICE ETICO  |  | DR.8000.5.1.01        |
|                    |               |  | Rev. 00    28/02/2025 |
|                    | Pagina 6 di 7 |  |                       |

L'organizzazione sollecita continuamente i propri fornitori e collaboratori a:

- estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito.
- mantenere registrazioni accurate ed esaurienti relative alle tematiche etiche per tutti i fornitori con cui interagiscono in modo continuativo.

## 5. SANZIONI DISCIPLINARI

L'organizzazione, per principio, applica eventuali sanzioni soltanto in gravi casi di omissione e, fra i principi in cui crede, vi è anche la formazione delle risorse umane nell'ottica del miglioramento della comunicazione interna finalizzata alla trasmissione dei valori aziendali. I valori etici sanciti dallo standard Responsabilità Sociale vengono comunicati attraverso una formazione documentata sui requisiti dello standard sia in sede di prima assunzione, sia periodicamente, sia attraverso la sensibilizzazione su aspetti critici specifici che emergono durante la vita lavorativa.

Tuttavia, violazioni da parte dei lavoratori degli obblighi previsti dalla normativa sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, dai CCNL applicati oppure dai requisiti SA 8000, a seconda della gravità dell'infrazione, comportano, previo procedimento disciplinare conforme alla normativa vigente (Statuto dei Lavoratori), l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- *rimprovero verbale / rimprovero scritto;*

E' la sanzione più lieve (da non confondere con la nota di qualifica, che consiste nella valutazione complessiva dell'attività del lavoratore da parte del superiore gerarchico e che serve solo a valutare l'operato del dipendente)

- *multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione di base*

Si applica ai comportamenti più gravi rispetto a quelli punteggiati con la lettera di biasimo. Consiste in una trattenuta in busta paga dell'importo corrispondente ad un massimo di 4 ore di retribuzione base. Di solito l'importo delle multe viene devoluto agli enti previdenziali e assistenziali.

- *sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;*

Con questa sanzione disciplinare, più grave della multa, viene interrotto il pagamento della retribuzione per l'intera durata della sanzione stessa.

### *Trasferimento*

È la sanzione più grave prima del licenziamento. Di solito viene impartita per incompatibilità ambientale (litigi con i superiori o i colleghi tali da pregiudicare l'attività aziendale). Il trasferimento di un dipendente ad altra sede o reparto è qualificato come disciplinare se è ricollegabile ad una mancanza o insubordinazione del lavoratore.

- *licenziamento.*

Prima di irrogare qualsiasi sanzione disciplinare, l'azienda deve comunicare al dipendente l'addebito per iscritto. La contestazione deve specificare in modo chiaro l'intenzione del datore di lavoro di considerare le circostanze addebitate come illecito disciplinare.

La contestazione deve essere:

- **specifico:** deve cioè indicare con precisione le condotte contestate al lavoratore;
- **immediata:** non deve intervenire dopo troppo tempo dal fatto, tenuto conto della necessità di eseguire gli accertamenti, in modo da non far ritenere al dipendente di essere stato "perdonato";
- **immutabile:** l'azienda non può successivamente modificare i fatti contestati al dipendente in caso di sua contestazione.

Rif. Contratto Collettivo Nazionale di Riferimento, affisso in bacheca e Statuto dei Lavoratori.

|                     |              |                |            |
|---------------------|--------------|----------------|------------|
| TEA IMPIANTI S.R.L. | CODICE ETICO | DR.8000.5.1.01 |            |
|                     |              | Rev. 00        | 28/02/2025 |
|                     |              | Pagina 7 di 7  |            |

## 6. STRUMENTI DI ATTUAZIONE DEL CODICE

Al rispetto del presente Codice sono tenuti i soci, la Direzione e i dipendenti e collaboratori della Società, consulenti, agenti, fornitori, ecc.

L'organizzazione si impegna all'implementazione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volte ad assicurare che i valori qui affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti di ciascuna di esse e di tutti i rispettivi dipendenti e collaboratori, prevedendo - ove del caso - appositi sistemi sanzionatori delle eventuali violazioni.

## 7. RECLAMI E SUGGERIMENTI

Tutti i lavoratori possono sollevare problematiche riguardo a conformità/non conformità rispetto alla politica aziendale e/o ai requisiti di responsabilità sociale sopra esposti.

A tal fine l'organizzazione ha istituito il seguente strumento confidenziale.

**TUTTI I LAVORATORI POSSONO EFFETTUARE IN FORMA SIA ANONIMA CHE NON ANONIMA A:**

### 1. SPT – Sociali Performance Team,

- attraverso comunicazione verbale o scritta c/o i siti dell'organizzazione;
- compilando, anche in forma anonima, il modulo relativo – inserendolo nelle cassette "Suggerimenti e Segnalazioni" collocate in aree specifiche delle sedi aziendali;

### 2. agli Enti preposti a presidio del sistema SA 8000 attraverso:

- 1.1 • segnalazione mediante modulo online "Ricorsi/Reclami", specificando che si tratta di un "Reclamo", all'Organismo di Certificazione Accreditato SQS – Associazione Svizzera per Sistemi di Qualità e di Management– Via Vittor Pisani 8 20124 Milano (MI) - Tel +39 02 83 965 115;

**oppure** a mezzo e-mail: [milano@sqs.it](mailto:milano@sqs.it)

- segnalazione scritta mediante posta prioritaria Organismo internazionale di Accredimento SAAS-Social Accountability Accreditation Service, 15 West 44th Street, 6 ° floor New York, NY 10036 - Tel (212) 684-1414, Fax (212)-684-1515,

**oppure** a mezzo e-mail [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

Tea Impianti S.r.l.  
L'Amministratore Unico  
Geom. Nicola Migliore

TEA IMPIANTI S.R.L.  
Via Salaria, 30  
00198 ROMA (RM)  
Partita Iva: 05910240653

