



Confezioni LAVIS S.R.L.

Via Tronto, 106 - 64016 Sant'Egidio alla Vibrata (TE) - ITALY

Cod. Fisc., P. Iva, Reg. Imprese TE: 01578770677 - R.E.A. 135411

Tel. 0861/840266 - Fax 0861/840112 - Capitale Sociale € 100.000,00 i.v.

e-mail: amministrazione@lavisconfezioni.it - P.E.C.: lavis@postcert.it

CODICE ETICO

PREMESSA

Confezioni Lavis Srl è un'impresa specializzata nella produzione di camicie di alta qualità dalla linea classica e casual. Fondata nel 1963 dal sig. Gabriele Maloni si è passati nel tempo da una linea prettamente sartoriale ad una produzione industriale rispettando i valori che ne hanno decretato il successo negli anni: professionalità, attenzione alla clientela e condivisione dei valori di onestà e responsabilità sociale di tutto lo staff aziendale.

Con questo Codice Etico la Lavis ribadisce la priorità di tali principi aziendali e la volontà di divulgarli sia all'interno che verso l'esterno.

Destinatari del Codice Etico sono tutti gli esponenti aziendali, senza eccezione alcuna e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Lavis ed operano per perseguirne gli obiettivi.

In particolare:

1. RISPETTO DELLE LEGGI, CODICI E REGOLAMENTI VIGENTI

1. Lavis reputa il rispetto delle normative nazionali e internazionali come condizione vincolante e imprescindibile del proprio agire. Si impegna, pertanto, anche con attenta opera di prevenzione sulla consumazione di illeciti, a rispettare tali normative e a farle rispettare ai propri dipendenti.

2. CORRUZIONE E CONCUSSIONE

1. Lavis si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione. Non è consentito che siano versate somme di denaro, esercitate altre forme di corruzione allo scopo di procurare vantaggi diretti o indiretti all'azienda stessa. Si fa divieto di accettare doni o favori da parte di terzi che oltrepassino le normali regole di ospitalità e cortesia.

3. IL LAVORO È SCELTO IN MODO LIBERO

1. Non c'è lavoro forzato, con vincoli o effettuato in modo non volontario da detenuti.
2. Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o lasciare i documenti d'identità col loro datore di lavoro, e i lavoratori sono liberi di lasciare il loro datore di lavoro a seguito di un adeguato preavviso.

4. LA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA SONO RISPETTATI

1. I lavoratori hanno il diritto, senza distinzione, di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.
2. Il datore di lavoro adotta un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle attività organizzative dei medesimi.
3. I rappresentanti dei lavoratori non soffrono alcuna discriminazione e hanno il diritto di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.
4. Laddove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva siano limitati dalla legge, il datore di lavoro facilita, e non ostacola, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente.

5. LE CONDIZIONI DI LAVORO SONO SICURE E IGIENICHE

1. Si fornirà un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico, tenendo in considerazione le prevalenti nozioni dell'industria e su qualsiasi specifico rischio. Si prenderanno misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro. I lavoratori riceveranno addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro e tale addestramento verrà ripetuto per i nuovi assunti e ogniqualvolta i lavoratori cambino reparto.
2. I lavoratori avranno accesso a servizi sanitari puliti e acqua potabile, e se applicabile, si forniranno attrezzature igienico-sanitarie dove poter conservare il cibo.
3. Laddove fornito, l'alloggio sarà senza pericolo e adeguato alle necessità basilari dei lavoratori.
4. L'azienda in osservanza del codice assegnerà la responsabilità per la salute e

sicurezza sul lavoro a un rappresentante dell'alta dirigenza.

6. *NON SI FARÀ RICORSO A LAVORO MINORILE*

1. L'azienda si impegna a non impiegare persone di età inferiore ai 18 anni.
2. L'azienda farà in modo di assicurare che tale principio venga rispettato anche da tutte le aziende che collaborano con la Confezioni Lavis Srl.
3. Queste politiche e procedure saranno conformi ai provvedimenti degli standard applicabili dettati dall'ILO ("International Labour Organisation", Organizzazione Internazionale del Lavoro).

7. *SI PAGANO SALARI SUFFICIENTI PER VIVERE*

1. Le paghe e benefici pagati per una settimana lavorativa standard corrispondono, come minimo, agli standard di legge nazionali o agli standard di riferimento per l'industria, qualunque dei due sia il maggiore.
2. A tutti i lavoratori saranno fornite chiare informazioni per iscritto sulle condizioni di lavoro per quanto riguarda la retribuzione prima dell'assunzione e sui particolari della propria retribuzione per il periodo in oggetto ogni volta che sono pagati.
3. Non saranno permesse deduzioni dalle paghe come misura disciplinare senza l'espresso consenso del lavoratore interessato. Tutte le misure a carattere disciplinare dovranno essere registrate.

8. *LE ORE DI LAVORO NON SONO ECCESSIVE*

1. Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale, dagli accordi collettivi.
2. L'orario di lavoro, con l'esclusione degli straordinari, dovrà essere definito da contratto e non dovrà eccedere le 40 ore settimanali.
3. Tutti gli straordinari saranno volontari. Lo straordinario sarà usato in modo responsabile, tenendo in considerazione quanto segue: l'entità, la frequenza e le ore lavorate dai singoli lavoratori e dalla forza lavoro nel suo complesso. Non sarà usato per sostituire un impiego regolare. Lo straordinario sarà sempre remunerato con una paga superiore alla norma che si raccomanda non sia mai meno del 125% della retribuzione normale.
4. Le ore di lavoro sono conformi alle disposizioni che offrono la massima protezione

al lavoratore tra quelle dettate dalla legislazione nazionale e dagli accordi collettivi

5. Il numero totale delle ore lavorate in qualsiasi periodo di sette giorni non eccederà le 48 ore.
6. Le ore lavorate potranno superare le 48 ore in qualsiasi periodo di sette giorni solo in circostanze eccezionali dove tutti i seguenti requisiti saranno rispettati:
 - è consentito dalla legislazione nazionale;
 - è consentito dall'accordo collettivo negoziato liberamente con un'organizzazione di lavoratori che rappresenti una porzione significativa della forza lavoro;
 - sono state prese appropriate salvaguardie per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori;
 - e il datore di lavoro può dimostrare che si tratta di circostanze eccezionali, come un picco inaspettato della produzione, incidenti o emergenze.
7. I lavoratori devono ricevere almeno un giorno libero in ogni periodo di sette giorni o, dove consentito dalla legislazione nazionale, due giorni liberi per ogni periodo di 14 giorni.

9. NON SI PRATICA ALCUNA DISCRIMINAZIONE

1. Non dovrà esserci alcuna discriminazione nell'assunzione, risarcimento, l'accesso all'addestramento, avanzamento, licenziamento o pensionamento, in base alla razza, casta, nazionalità d'origine, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza ai sindacati o a partiti politici.

10. SI FORNISCE LAVORO REGOLARE

1. Per quanto sia possibile il lavoro effettuato deve essere secondo riconosciuti rapporti di lavoro stabiliti nell'ambito della legge e consuetudini nazionali.
2. Gli obblighi nei confronti dei dipendenti in base alle leggi sul lavoro o sull'assistenza sociale e regole emananti dal rapporto di lavoro a carattere regolare non saranno evitati tramite l'uso di appalti di lavoro, subappalti o accordi di lavoro a domicilio o tramite programmi di apprendistato senza una vera intenzione di impartire alcuna formazione o di fornire impiego regolare, né tali obblighi saranno evitati tramite l'uso eccessivo di contratti di lavoro a termine.

11. NON SONO CONSENTITE PRATICHE CRUDELI O INUMANE

1. L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione saranno proibite.

12. PREVENZIONE DALL'ASSUNZIONE DI STUPEFACENTI, SOSTANZE PSICOTROPE ED ALCOL

1. La Società è consapevole che l'abuso di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei dipendenti può condizionare negativamente l'efficacia delle loro prestazioni di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, per la sicurezza, efficienza e produttività dei colleghi. E' politica della Società impegnarsi nel realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi dipendenti. L'uso improprio di medicinali ad effetto psicotropo, l'utilizzo ed il possesso improprio, la distribuzione o la vendita di alcool e sostanze stupefacenti, nei locali aziendali è strettamente proibito e costituisce motivo per un'appropriata azione disciplinare che può condurre - nel rispetto delle garanzie di legge riconosciute ai lavoratori - alla sanzione disciplinare prevista del contratto applicabile. Anche se la politica fa esplicito riferimento all'alcool e alle droghe, la sua applicazione è estesa anche agli inalanti ed a tutte le altre forme di abuso di sostanze stupefacenti. La Società è anche consapevole che la dipendenza da alcool e droga è una condizione curabile, pertanto, coloro che ritengano di essere dipendenti delle sopracitate sostanze sono invitati a ricorrere ad un consiglio medico al fine di valutare l'eventuale necessità di intraprendere un trattamento terapeutico appropriato prima che tale stato possa influire negativamente sulla propria capacità lavorativa ovvero risultare di pericolo all'incolumità propria, dei colleghi di lavoro e di terzi nonché alla sicurezza degli asset aziendali.

MECCANISMI DI ATTUAZIONE ED AZIONI RISOLUTIVE

Con riferimento alle notizie di possibili violazioni delle norme contenute nel Codice Etico, ciascuno dovrà rivolgersi al Rappresentante dei Lavoratori o attraverso segnalazione cartacea, in forma anonima, da recapitare nella cassetta "Reclami". L'azienda garantisce che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, disagi e discriminazioni di qualunque tipo per aver segnalato le violazioni del Codice Etico. La violazione dei principi fissati nel presente codice compromette il rapporto fiduciario tra l'azienda, la direzione, i dipendenti, i collaboratori a vario titolo e fornitori e sarà gestita dall'azienda con tempestività attraverso provvedimenti adeguati. Il mancato rispetto dei principi elencati all'interno del presente Codice Etico può essere motivo di risoluzione contrattuale. Confezioni Lavis Srl, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, eviterà di intrattenere rapporti con soggetti che non operino nel rispetto della normativa vigente e secondo i valori e principi previsti dal Codice Etico.

Sant'Egidio, 22 maggio 2025