

# ***Codice Etico***

## ***Falegnameria Mattioli***

*Rev.0 del 05.06.2024*

## *Premessa*

Falegnameria Mattioli, produttrice artigianale di mobili su misura di qualità, è presente sul mercato dal 1945, anno in cui Alfredo Mattioli avviò l'attività a Roma per poter esprimere le proprie capacità nella realizzazione artigianale dei suoi manufatti in legno. Seguì le sue orme il figlio Giovanni che, con le sue doti imprenditoriali, riuscì a proiettare la falegnameria in una visione più ampia, mantenendo l'anima artigianale che la contraddistingueva ampliò gli stabili ed investì tutto nella ricerca e l'innovazione dell'azienda, macchinari e strumenti all'avanguardia permisero alla falegnameria di continuare a crescere e a consolidare il proprio nome non solo nella regione laziale ma in tutta la nazione. Come da tradizione Giovanni venne seguito dal figlio, Mauro che insieme al padre contribuì alla crescita ma soprattutto al mantenimento della realtà creata, continuando a lavorare per garantire professionalità, qualità e rispetto per il cliente e per i propri dipendenti.

Oggi Mauro, affiancato a sua volta dal figlio Giovanni, è pronto ad affrontare le nuove sfide richieste dal mercato: digitalizzazione, inclusione e sostenibilità sono e saranno i sinonimi che contraddistinguono l'Artigianato della Falegnameria Mattioli.

## L'Etica di Falegnameria Mattioli

I principi sanciti dal nostro Codice di Condotta costituiscono un riferimento etico all'interno del quale tutti i nostri dipendenti e collaboratori sono invitati ad agire e a collaborare per realizzare la passione che li accomuna. Falegnameria Mattioli srl invita tutti, dipendenti, fornitori e collaboratori a comportarsi in maniera esemplare nel pieno rispetto dei principi qui esposti. Il rispetto delle leggi, norme e regolamenti nazionali ed internazionali, così come il rispetto delle buone pratiche specialmente in materia etica, sociale e ambientale, è il prerequisito indispensabile per la credibilità e l'immagine dell'azienda.

Falegnameria Mattioli srl si impegna a rispettare i contenuti e lo spirito di questo testo di riferimento, e a tradurre i suoi valori e principi in comportamenti responsabili. Il presente Codice di Condotta si ispira ai valori fondamentali esposti dalle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese e agli Women's Empowerment Principles dell'ONU, dal Global Compact delle Nazioni Unite, dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. Esso costituisce le fondamenta sulle quali si basa il nostro lavoro.

## Il rispetto dei diritti umani fondamentali

Falegnameria Mattioli srl rispetta i Diritti Umani e si attiene ai Principi Guida dell'ONU su Impresa e Diritti Umani in modo adeguato alla dimensione dell'azienda, della propria attività e delle circostanze.

L'azienda adotta una Politica aziendale in materia di responsabilità sociale include chiaramente l'impegno a:

- Operare nel rispetto dei Diritti Umani e attenersi ai principi guida delle Nazioni Unite su imprese e Diritti Umani;
- Operare nel rispetto della normativa cogente applicabile ed altre prescrizioni eventualmente sottoscritte (leggi nazionali ed internazionali, Convenzioni ILO) per quel che riguarda il rispetto dei diritti dei lavoratori (libertà di associazione, rispetto dell'orario di lavoro, rispetto di un'equa retribuzione, impedire le discriminazione, impedire la tratta di esseri umani);
- Riesaminare la stessa regolarmente nell'ottica di un miglioramento continuo, tenendo in considerazione le modifiche a livello legislativo, quelle relative ai requisiti del proprio codice di condotta, e qualsiasi altro requisito aziendale;
- Operare nell'ottica di un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro per la soddisfazione interna dei dipendenti e delle principali parti interessate;
- Coinvolgere e sensibilizzare i fornitori sulla disponibilità alle attività di monitoraggio su tutta la catena della fornitura;
- Soddisfare il personale dipendente e porre attenzione alle richieste provenienti dalle parti interessate;
- Promuovere una adeguata attività formativa che abbia come scopo finale la tutela della sicurezza dei lavoratori;
- Dare supporto allo sviluppo delle comunità nelle aree in cui l'azienda opera;
- Verificare che la stessa sia efficacemente documentata, applicata, mantenuta attiva, comunicata ed accessibile a tutto il personale, inclusi amministratori, dirigenti, manager, responsabili ed organico;
- Rendere pubblicamente disponibile la propria politica alle parti interessate su loro richiesta.

## **Lavoro minorile, forzato e discriminazione**

### **Lavoro minorile**

Falegnameria Mattioli srl si impegna a non utilizzare lavoro infantile e a rispettare l'età minima per l'avviamento al lavoro menzionato della legge italiana.

A tale scopo la Direzione in collaborazione con il Responsabile del Personale, effettua dei rigidi controlli per verificare il rispetto dei criteri stabiliti dall'azienda Falegnameria Mattioli srl necessari per l'assunzione.

Nello specifico viene verificato che le copie dei documenti di identità, certificati di nascita ecc. dei lavoratori attestino che questi hanno un'età superiore a quella stabilita dalla definizione di bambino.

In caso di impiego di giovani lavoratori, l'azienda mantiene registrazioni dei salari elargiti, da cui si possa evidenziare il non sfruttamento degli stessi.

L'azienda Falegnameria Mattioli srl ha predisposto un piano di rimedio da proporre ai fornitori/subappaltatori che impieghino bambini e giovani lavoratori; per questi ultimi vale quanto sopra detto, mentre per i bambini vengono valutate le seguenti azioni di rimedio:

- Comunicazione ai Servizi Sociali affinché agevolino un'azione di rimedio immediata;
- Valutare la possibilità di assumere un familiare del bambino in sua vece;
- Valutare la possibilità di mettere in contatto il bambino con un'associazione di tutoraggio (associazioni di tutela dei minori, ONG ecc.)
- Garantire la frequenza scolastica al bambino, prendendo in carico gli oneri relativi al materiale didattico, tasse scolastiche ecc.

L'azienda Falegnameria Mattioli srl inoltre si mostra disponibile nella stipula di contratti di apprendistato, di stage a lavoratori-studenti, garantendo loro i diritti fondamentali, per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. In tal caso l'azienda s'impegna ad assicurare, mediante verifiche effettuate della Direzione, che il giovane non sia adibito ad operazioni di pura manovalanza e che sia sottoposto alla formazione necessaria che permetta all'apprendista di conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato.

La Direzione ha documentato il proprio impegno per il non utilizzo del lavoro minorile nella politica per la responsabilità sociale; tale politica prevede la condivisione di tale impegno anche da parte dei fornitori ed è stata resa nota a tutte le parti interessate (interne ed esterne).

Qualora l'Azienda venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, la Direzione assicura la comunicazione di quanto rilevato all'Ispettorato del Lavoro ed ai Servizi Sociali del territorio di competenza.

In ogni caso, nei limiti del proprio potere commerciale - contrattuale e nella logica del mantenimento nella continuità di erogazione dei servizi, la Direzione assicura la verifica della possibilità dell'interruzione dei rapporti di fornitura.

Non assumendo minori di 18 anni, l'Azienda non espone bambini o giovani lavoratori a situazioni pericolose, rischiose o nocive per la salute né all'interno né all'esterno del posto di lavoro.

### **Lavoro forzato**

L'azienda non utilizza il lavoro forzato come fonte di reddito e manodopera ma sopprime l'uso del lavoro forzato o obbligatorio, sotto qualsiasi forma, ed all'atto dell'assunzione non richiede ai lavoratori di lasciare depositi o documenti di identità in originale (onde evitare il deposito dei documenti di identità necessari per l'assunzione, l'Azienda accetta fotocopie ed autocertificazioni, come previsto delle leggi vigenti). La Direzione ha documentato il proprio impegno per il non utilizzo del lavoro obbligato nella politica per la responsabilità sociale; tale politica prevede la condivisione di tale impegno anche da parte dei fornitori ed è stata resa nota a tutte le parti interessate (interne ed esterne).

A tal fine si impegna a:

- Rispettare lo Statuto dei Lavoratori;
- Richiedere al lavoratore copie del documento d'identità, che viene archiviato presso l'azienda Falegnameria Mattioli srl partner stessa, e non gli originali;
- Astenersi dal richiedere al personale, al momento dell'inizio del rapporto di lavoro di lasciare "depositi" in denaro che potrebbero rappresentare una limitazione della libertà del lavoratore stesso;
- Astenersi dall'addebitare costi e commissioni per l'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori
- Riconoscere al personale il diritto di lasciare il luogo di lavoro al termine della giornata e di porre fine al rapporto di lavoro, con ragionevole preavviso al datore di lavoro
- Specificare il ruolo e le mansioni specifiche di personale di sicurezza eventualmente impiegato nell'azienda, nel relativo contratto di lavoro;
- Dare evidenza della volontarietà dell'impiego, attraverso la presenza del contratto individuale firmato;
- Organizzare incontri con la Direzione, per mettere a conoscenza i lavoratori sulle regole riguardanti il preavviso di licenziamento necessario per ricevere l'ultima retribuzione e le modalità di recesso dei rapporti di lavoro.

Come per il lavoro infantile qualora la direzione venga a conoscenza di un comportamento contrario a tale impegno da parte di un proprio fornitore, comunicherà quanto rilevato alle autorità competenti.

### **Discriminazione**

Al fine di rispettare quanto sopra l'azienda Falegnameria Mattioli Srl si attiene a quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana e dallo Statuto dei Lavoratori garantendo:

- Che dalla composizione della busta paga (nel corso degli anni) non emergano discrepanze per persone che svolgono mansioni analoghe;
- Che nel momento dell'assunzione del personale, non venga applicato alcun criterio discriminatorio;
- Che non venga effettuata discriminazione né in riferimento alla retribuzione né in riferimento alla promozione e formazione;
- Che i documenti contabili attestano il trattamento dei lavoratori è coerente con l'anzianità, tipo di mansioni svolte e competenze professionali;
- Che a parità di funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative (ciò è rilevabile dalla registrazioni sulla formazione);
- Che le lavoratrici a parità di funzione e mansione aziendale, percepiscano un salario, indennità e benefici pari a quelli dei lavoratori;
- Che nel caso di lavoratrici, venga registrato il pagamento delle indennità stabilite dalla legge per le donne in maternità;
- Nel caso in cui venga assunto personale di religione diversa da quella cattolica, venga data agli stessi la possibilità di rispettare le festività religiose;
- Che siano predisposte delle procedure per porgere reclami da parte dei lavoratori in modo anonimo.

Qualunque comportamento e/o attività e/o linguaggio che possa ricondursi a:

- Minaccia;
- Offesa;
- Coercizione;
- Sfruttamento di qualunque genere e natura,

Viene denunciato alla Direzione. Tale comportamento o attività o linguaggio discriminatorio viene gestito in conformità alle prescrizioni applicabili (secondo CCNL e documentazione cogente applicabile) relativamente alla somministrazione di procedure disciplinari. L'accadimento di tali eventi viene inoltre registrato come problematica rispetto al sistema di responsabilità sociale e rimosso mediante azioni correttive e/o azioni di rimedio. L'azienda

Falegnameria Mattioli srl sottopone per alcun motivo le lavoratrici a test di gravidanza. Il Medico Competente controlla lo stato di salute delle lavoratrici in stato interessante così come previsto dalla normativa vigente.

### **Libertà di associazione e contrazione collettiva**

Falegnameria Mattioli srl garantisce e rispetta il diritto del personale a formare od aderire a sindacati di loro scelta ed il diritto alla contrattazione collettiva, sanciti dall'art. 39 della Costituzione Italiana e disciplinati dalla Legge 300 del 1970 (statuto dei lavoratori). Il rispetto di tali diritti e l'esercizio degli stessi da parte dei lavoratori è dimostrato dalla presenza, nel caso, di lavoratori iscritti a diversi sindacati. Il rappresentante sindacale esercita il suo ruolo. Al fine di facilitare l'esercizio di tale diritti, la Direzione assicura la messa a disposizione dei lavoratori, su richiesta scritta degli stessi, di un locale dove effettuare le attività sindacali. La Direzione garantisce la non discriminazione del rappresentante sindacale in azienda e la possibilità di comunicare con i lavoratori dell'azienda. I lavoratori, come previsto dalle normative vigenti, hanno la possibilità di partecipare a riunioni sindacali extra aziendali.

### **Tratta di esseri umani**

Falegnameria Mattioli Srl garantisce che non sostiene e non intraprende traffico di esseri umani secondo quanto definito nella politica aziendale.

# *Diritti dei lavoratori e condizioni di lavoro*

## **Condizioni generali di impiego**

Falegneria Mattioli srl garantisce che i Dipendenti comprendano le loro attuali condizioni di impiego riguardo a retribuzione, orario di lavoro e altre condizioni di impiego:

- I contratti sono scritti in un linguaggio comprensibile ai lavoratori, e indicante i loro diritti e le loro responsabilità rispetto a salari, orario di lavoro e altre condizioni.
- Nel caso di contratti non scritti (per esempio in alcune piccole imprese o per alcuni addetti anziani o di lunga data), in questi casi l'azienda si accerta che tali dipendenti conoscano bene i termini e le condizioni del loro di impiego. Questi ultimi possono essere informazioni societarie ufficiali messe a disposizione del dipendente.

Falegneria Mattioli srl non evita di soddisfare gli obblighi nei confronti dei Dipendenti riguardo a lavoro e previdenza sociale ai sensi del Diritto Applicabile ricorrendo ad accordi di somministrazione di mano d'opera, finti programmi di apprendistato, eccesso di contratti di impiego consecutivi a breve termine e/o accordi di subappalto o lavoro da casa.

L'azienda Falegneria Mattioli srl conserva adeguate registrazioni dei dati dei Dipendenti, comprese registrazioni del cottimo e dei pagamenti dei salari oltre che delle ore di lavoro, per tutti i Dipendenti a tempo pieno, a tempo parziale o stagionali.

## **Orari di lavoro**

Falegneria Mattioli srl rispetta quanto previsto dalla Costituzione della Repubblica Italiana, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) di riferimento, in relazione al rispetto dell'orario di lavoro previsto.

Nello specifico la Falegneria Mattioli srl rispetta gli standard definiti dal CCNL in quanto:

- La settimana lavorativa (quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro) risulta essere costituita da sei giorni;
- Il numero di ore standard per ciascuna settimana è di 36 ore, e comunque l'azienda Falegneria Mattioli srl non ha mai richiesto ai propri dipendenti di lavorare oltre i limiti stabili come orario standard;
- È previsto almeno un giorno di riposo ogni sei consecutivi di lavoro (ad eccezione della presenza di contratti collettivi liberamente negoziati che consentono di calcolare l'orario di lavoro su base media, comprendendo adeguati periodi di riposo).

## **Retribuzione**

L'azienda Falegneria Mattioli srl nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro), garantisce, in relazione alle caratteristiche della retribuzione, il rispetto dei minimi retributivi legali, e assicura che il salario sia adeguato a soddisfare i bisogno essenziali del lavoratore, ed in linea con il CCNL del settore.

A tal proposito l'azienda stabilisce che:

- Le deduzioni del salario non siano utilizzate a scopo disciplinare. Di eventuali deduzioni dovranno essere specificate le motivazioni;
- Il consulente del lavoro spieghi ai nuovi dipendenti o quando richiesto, la composizione delle voci della busta paga;

- I contratti di apprendistato siano limitati nel tempo, prevedano una retribuzione minore dovuta alla mole di lavoro e che siano rispettati i limiti di età;
- Ogni lavoratore sia registrato nel Libro Unico del Lavoro;
- La modalità di elargizione della busta paga si concretizzino in assegno, accredito su conto corrente o in modo tale che i lavoratori non siano costretti ad incorrere a costi aggiuntivi per riceverla.

Al momento della redazione del presente documento il pagamento del salario presso la Falegnameria Mattioli srl viene effettuato tramite bonifico bancario. Qualora un dipendente richieda modalità di erogazione differenti da quella sopra elencata alla Società responsabile del servizio paghe ella avrà il compito di sottoporle alla Direzione e, verificatane la fattibilità, la Direzione stessa potrà approvare la richiesta del lavoratore.

Le buste paga attestano che i lavoratori sono pagati regolarmente.

Nel caso si registri una tendenza dell'aumento dei contratti a tempo determinato, ciò dovrà essere motivato dal Consulente del lavoro, che rilascerà, in sede di riesame della direzione, una relazione scritta a spiegazione della tendenza di cui sopra.

### **Risoluzione di vertenze aziendali**

Nessun dipendente è assoggettato ad attività usuranti, punizioni corporali o trattamenti degradanti, molestie sessuali o fisiche, abuso psichico, fisico o verbale, coercizione o intimidazione, o minacce di quanto sopra verso loro stessi, le loro famiglie o colleghi.

L'azienda ha comunicato tramite corsi di formazione e politica interna gli standard disciplinari e il trattamento dei dipendenti.

Ogni dipendente è libero di presentare una rimostranza senza subire sanzioni o rappresaglie.

# Salute, Sicurezza e Ambiente

## Salute e sicurezza

Falegnameria Mattioli srl attraverso le figure aziendali competenti e avvalendosi anche di consulenti esterni, garantisce la sicurezza del luogo di lavoro uniformandosi a quanto previsto dal D. Lgs 81/08 e s.m.i., provvedendo ad un'analisi dei rischi che metta in luce i potenziali fattori di rischio collegati alle attività svolte, al fine di evidenziare i punti critici e/o le carenze.

In particolare Falegnameria Mattioli srl:

- Provvede a far nominare un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- Provvede a costituire il servizio di prevenzione e protezione e a nominarne un Responsabile;
- Definisce documenti per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro divulgati a tutto il personale;
- Definisce e attua programmi di formazione per tutto il personale in materia di salute e sicurezza;
- Redige rapporti sulla valutazione dei rischi legati a particolari lavorazioni;
- Redige rapporti su incidenti verificatisi anche in passato al fine di estrapolare azioni di miglioramento;
- Redige un disciplinare per chiunque non rispetti la normativa di sicurezza.

Oltre alle figure specifiche previste dalla 81/08 quali il RSPP (responsabile servizio prevenzione e protezione), medico competente, addetto all'emergenza antincendio e pronto soccorso, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'azienda Falegnameria Mattioli srl si avvale di ulteriori figure per garantire la sicurezza del luogo di lavoro.

## Ambiente di lavoro

L'organizzazione garantisce un Ambiente di lavoro sicuro e salubre attraverso i seguenti aspetti:

- a) Autorizzazioni all'esercizio dell'attività in corso di validità (certificati di prevenzione incendio e di conformità degli impianti elettrici; permessi e certificati di conformità per attrezzature e macchinari quali caldaie, generatori, ascensori, bombole, serbatoi per lo stoccaggio prodotti chimici e cisterne per carburante; autorizzazioni per la costruzione, le emissioni e lo smaltimento rifiuti)
- b) Ergonomia delle postazioni di lavoro
- c) Adeguata illuminazione, ventilazione e controllo della temperatura
- d) Impianti elettrici mantenuti e collegati alla messa a terra
- e) Piani di evacuazione con evidenziate le azioni che il personale dovrebbe seguire in caso di incendio, con presenza di vie di fuga identificate da apposita segnaletica ed uscite di emergenza in numero sufficiente, e dotate di maniglioni antipánico apribili all'esterno, numero sufficiente di punti di raccolta
- f) Presenza di dispositivi antincendio (estintori, idranti e naspi) perfettamente funzionanti e mantenuti regolarmente
- g) Presenza sugli automezzi destinati ai servizi ecologici di dispositivi di protezione e sicurezza
- h) Corretto stoccaggio dei rifiuti pericolosi e non
- i) Rispetto della Sorveglianza sanitaria
- j) Presenza di un kit di pronto soccorso per ogni 100 lavoratori
- k) Servizi igienici in numero sufficiente rispetto al numero di dipendenti presenti ed in condizioni igieniche ottimali

Gli uffici della Falegnameria Mattioli srl sono datati di servizi igienici. I bagni sono tenuti puliti grazie all'attività svolta dagli addetti alle pulizie impiegati presso la Società in questione.

Compito di tutti i dipendenti è quello di verificare lo stato di pulizia di tali ambienti e la costante presenza degli accessori.

L'azienda non possiede mensa interna.

Presso l'azienda non sono presenti dormitori per i lavoratori in quanto, la posizione della sede legale permette ai lavoratori di raggiungerla facilmente tramite mezzi pubblici o privati.

Tutto il personale ha il diritto di allontanarsi dal posto di lavoro, in caso di grave e imminente pericolo, senza chiedere il permesso all'azienda.

### **Analisi dei rischi**

Sulla base della tipologia di attività svolta dalla Falegnameria Mattioli srl delle attrezzature utilizzate per lo svolgimento delle attività, e delle infrastrutture entro le quali le attività vengono svolte, è compito della Direzione provvedere a coordinare le attività volte alla determinazione di potenziali rischi esistenti per i propri collaboratori.

L'esito di tale analisi viene documentato su un Documento di Valutazione dei Rischi che riporta:

- Descrizione dell'organizzazione (struttura, attività e locazione geografica)
- Riferimenti cogenti principali (per la redazione del documento stesso)
- Modalità di valutazione dei rischi
- Analisi dei potenziali pericoli (con la determinazione se il pericolo sia presente o effettivamente assente e sua valutazione)
- Altri eventuali aspetti da mantenere sotto controllo (gestione delle lavoratrici gestanti, organizzazione del lavoro, gestione delle imprese esterne,...)

Il documento di valutazione dei rischi viene formalmente approvato da parte del legale rappresentante e delle altre figure della sicurezza nominate presso la Falegnameria Mattioli srl.

È compito della Direzione provvedere affinché si adempia a tutti gli obblighi previsti dalla legislazione cogente finalizzati alla esclusione o determinazione di un fattore di rischio (es.: analisi e successiva certificazione/autocertificazione relativa al rischio rumore). Tutta la documentazione prodotta viene conservata dal datore di lavoro.

### **Dispositivi di protezione individuale**

L'azienda fornisce a sue spese se necessario, a tutti i lavoratori, adeguati dispositivi di protezione individuale. Si impegna inoltre a fornire il primo soccorso e assistere il lavoratore in caso di infortuni e/o lesioni.

Il personale ha a disposizione ed utilizza i DPI come previsto nella valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro effettuata dall'organizzazione.

Tutto il personale dimostra dimestichezza e conoscenza dei seguenti aspetti:

- a. Quale DPI sia necessario per ogni attività, operazione o processo;
- b. Quando il DPI sia necessario;
- c. Come mettere a punto e utilizzare i dispositivi;
- d. Limiti di utilizzo dei dispositivi;
- e. Corretta conservazione e manutenzione dei dispositivi

### **La registrazione degli infortuni**

Il datore di lavoro ha provveduto a mantenere registrazioni scritte di tutti gli infortuni accaduti ai lavoratori della propria società, tramite appositi registri infortuni, vidimati dalla ASL e presenti presso la sede legale dell'azienda Falegnameria Mattioli srl, sui quali vengono annotati: il nominativo del lavoratore infortunato, la sua mansione, la data dell'infortunio e la data di ripresa lavorativa.

## **Personale coinvolto nella gestione della sicurezza aziendale**

È compito della Direzione provvedere ad organizzare il servizio di protezione e prevenzione (in conformità alla legislazione applicabile). La Direzione provvede altresì a nominare e/o far nominare dai lavoratori (nel caso del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza) le seguenti figure della sicurezza:

**1) Comitato Salute e Sicurezza** composto dal RSPP, RLS, Medico competente che sia formato e periodicamente aggiornato al fine di garantire un impegno continuo nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; tra le responsabilità del comitato elenchiamo:

- Conduzione di Riunioni periodiche
- Analisi e valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori

**2) Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.** Tra le responsabilità/compiti del RSPP ricordiamo:

- Effettuare la valutazione dei rischi, l'individuazione dei fattori di rischio, l'individuazione delle misure di sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Proporre il programma di informazione e formazione alle consultazioni;
- Partecipare alla riunione periodica di prevenzione;
- Fornire l'informativa specifica a tutti i lavoratori sui rischi potenziali e sulle misure di prevenzione

Dopo l'individuazione del potenziale Responsabile e prima della sua nomina, è compito della Direzione controllare che esso sia in possesso di adeguata formazione attestata in relazione a:

- Metodologie per l'analisi dei rischi
- Metodologie di prevenzione dei pericoli
- Normativa cogente applicabile alla realtà aziendale
- Compiti assegnati al responsabile secondo le prescrizioni della normativa cogente
- Livello di responsabilità ufficialmente in carico a tale ruolo ed eventuali azioni conseguenti (es.: passibilità di sanzioni amministrative)

**3) Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza.** La nomina di tale rappresentante avviene con elezione diretta da parte dei lavoratori, documentata dal verbale di nomina. Tra le autorità/responsabilità/compiti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ricordiamo:

- Accesso a tutti i luoghi di lavoro in cui si svolgono attività
- Consultazioni in merito alla valutazione dei rischi
- Consultazione in merito alla nomina delle altre figure aziendali facenti parte della gestione della salute e sicurezza secondo quanto riportato ai paragrafi che seguono
- Coinvolgimento in merito alla formazione (iniziale e continua del personale)
- Accesso a tutta la documentazione prescrittiva esistente in materia di salute e sicurezza

La Direzione si impegna a fornire a tale rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto dal personale:

- a. formazione relativamente a principi costituzionali e civilistici; la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro; i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi; la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio; la valutazione dei rischi; l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione; aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; nozioni di tecnica della comunicazione.

- b. Tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

La Direzione si impegna a non agire con pregiudizio nei confronti del Rappresentante dei lavoratori nominato garantendogli l'indipendenza e l'autorità necessaria allo svolgimento delle mansioni lui attribuite.

### **Formazione iniziale e continua**

Al momento dell'inizio di un rapporto di lavoro viene eseguita una sessione di formazione sui contenuti dell'analisi dei rischi e delle misure preventive in atto, in particolare su:

- Evacuazione di emergenza
- Riconoscimento dei pericoli e delle emergenze nonché sulle azioni appropriate da svolgere
- Corretto utilizzo e conservazione dei dispositivi di protezione individuale (DPI), utensili, macchinari ed attrezzature
- Sugli strumenti, sistemi, mansioni e aree di lavoro che richiedono specifica formazione e competenze
- In caso di utilizzo prodotti chimici sull'uso e la manipolazione sicura delle miscele e delle sostanze chimiche, nonché su qualsiasi trattamento di emergenza si rendesse necessario

Le esercitazioni antincendio hanno luogo almeno una volta all'anno per tutti i turni di lavoro.

Parimenti vengono indette riunioni in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute di lavoratori.

Tutte le riunioni tenute vengono debitamente verbalizzate. Tali momenti di formazione avvengono durante l'orario di lavoro e non comportano oneri economici a carico dei lavoratori.

### **Disattenzione alle prescrizioni stabilite**

È compito del Responsabile dei lavoratori per la sicurezza e del Rappresentante dei lavoratori per la responsabilità sociale monitorare costantemente il comportamento del personale per controllare che esso rispetti puntualmente le prescrizioni stabilite in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Qualora un operatore disattenda a quanto stabilito, è compito di chi ha rilevato la carenza provvedere a rispettare l'iter di gestione che segue (a fronte dell'inutilità di un'azione si passa alla successiva):

- o Richiamo immediato all'operatore
- o Segnalazione anonima alla direzione
- o Sessione di sensibilizzazione a tutto il personale a cura di Responsabile
- o Gestione delle attività

Dell'attività sopra riportata rimane registrazione.

### **Gestione ambientale**

L'azienda Falegnameria Mattioli srl identifica i rischi ambientali, gli influssi ambientali particolarmente significativi e le opportunità di migliorare gli adempimenti inerenti alla protezione ambientale.

L'azienda, con la collaborazione delle altre funzioni responsabili dei diversi settori interessati e di consulenti esterni, è responsabile dell'identificazione degli aspetti ambientali legati alle attività della stessa. Per identificare tutti gli aspetti ambientali della Azienda occorre prendere in conto tutte le attività che in essa vengono svolte, in condizioni:

- Operative normali;
- Operative non normali o in presenza di criticità;

- Di possibile emergenza, incidente o imprevisto.

Sia svolte da personale interno sia da fornitori di servizio esterni.

In questa analisi delle attività si identificano gli aspetti ambientali ad esse legati, in particolare tenendo conto di:

- Risorse idriche;
- Rifiuti;
- Consumi energetici;
- Utilizzo di sostanze pericolose;
- Contaminazione del suolo.

Oltre agli aspetti ambientali che può tenere direttamente sotto controllo sono considerati anche gli aspetti su cui l'azienda può esercitare un'influenza.

Per identificare gli impatti ambientali dovranno essere utilizzati gli strumenti e le metodologie di analisi ritenute opportune per esaminare le attività nelle loro diverse condizioni operative, in relazione agli aspetti ambientali sopra definiti.

Tutti gli aspetti identificati saranno, quindi, essere valutati per definirne il livello di significatività.

### **Sostanze pericolose**

Falegnameria Mattioli srl ha proceduto nell'individuazione di eventuali sostanze pericolose tenendo nella dovuta considerazione quanto riportato nel D.Lgs. 25/2002, che identifica i seguenti «agenti chimici pericolosi»:

- a) Agenti chimici classificati come sostanze pericolose ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1997, n. 52, e successive modificazioni, nonché gli agenti che corrispondono ai criteri di classificazione come sostanze pericolose di cui al predetto decreto. Sono escluse le sostanze pericolose solo per l'ambiente;
- b) Agenti chimici classificati come preparati pericolosi ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2003, n. 65, e successive modificazioni, nonché gli agenti che rispondono ai criteri di classificazione come preparati pericolosi di cui al predetto decreto. Sono esclusi i preparati pericolosi solo per l'ambiente;
- c) Agenti chimici che, pur non essendo classificabili come pericolosi, in base ai precedenti paragrafi a) e b), possono comportare un rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori a causa di loro proprietà chimico-fisiche, chimiche o tossicologiche e del modo in cui sono utilizzati o presenti sul luogo di lavoro, compresi gli agenti chimici cui è stato assegnato un valore limite di esposizione professionale;

Dettagliate informazioni relative alle sostanze e/o preparati chimici presenti in azienda, nonché alle quantità detenute ed utilizzate dal personale durante lo svolgimento delle proprie mansioni, vengono riportate nel documento di dettaglio "Rapporto di Valutazione relativo al "Rischio Chimico" (ove applicabile).

### **Rifiuti ed emissioni**

Le modalità comportamentali in merito alla gestione dei rifiuti sono diffuse a tutto il personale tramite apposite sessioni formative.

All'interno degli uffici è compito di tutto il personale conferire i rifiuti negli appositi contenitori destinati alla raccolta differenziata e chiaramente identificati e segnalati; i rifiuti prodotti dall'attività di ufficio sono per lo più assimilabili ai RSU (rifiuti solidi urbani) e sono:

- carta
- plastica e vetro
- umido
- metalli
- umido
- toner

Principalmente questi rifiuti vengono raccolti da ditte specializzate nel settore e a gestione comunale.

Nel caso in cui dovessero esserci rifiuti speciali, la destinazione finale del rifiuto speciale deve essere identificata. Si deve provvedere alla verifica della qualificazione dei fornitori cui vengono conferiti i rifiuti che devono essere autorizzati al ricevimento presso il proprio impianto dei rifiuti identificati con i codici CER.

### **Uso delle risorse Naturali**

Falegnameria Mattioli srl esegue un monitoraggio continuo sulle proprie attività che possono avere un impatto significativo sull'ambiente effettuando delle regolari misurazioni su determinate caratteristiche appositamente individuate. L'azienda valuta su base annua le prestazioni ambientali relative agli aspetti ambientali significativi elencati ed analizza i dati relativi agli indicatori.

Successivamente alla valutazione dei rischi e al monitoraggio verranno definiti obiettivi per il miglioramento delle prestazioni ambientali.

Gli obiettivi elaborati sono coerenti alla propria politica ambientale, prendendo in considerazione tutti gli aspetti ambientali significativi, le prescrizioni legali ed altre prescrizioni eventualmente sottoscritte ed il punto di vista delle parti interessate.

Il personale viene formato e informato sui rischi ambientali e relativi obiettivi.

### **DIFFUSIONE DEL CODICE**

Il Codice Etico è disponibile sul sito Internet di Falegnameria Mattioli Srl. Esso viene portato all'attenzione di tutti i dipendenti e collaboratori. In caso di inosservanza dei principi enunciati nel presente Codice e nelle linee guida interne, i collaboratori si espongono al rischio di misure e sanzioni disciplinari commisurate alla gravità della violazione riscontrata, conformemente alle disposizioni del Regolamento interno (o qualsiasi altro documento equivalente) della società di appartenenza, delle leggi e delle normative applicabili.