

Recarlo

CODICE ETICO



1 - PRINCIPI ETICI

2 - DIRITTI UMANI: AGIRE IN MANIERA RESPONSABILE E SOLIDALE

- a - Lavoro minorile
- b - Lavoro forzato
- c - Discriminazione
- d - Libertà di associazione e contrattazione collettiva

3 - AGIRE CON INTEGRITA' NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA'

- a - Corruzione e pagamenti facilitatori
- b - Regali, pasti e intrattenimenti
- c - Eventi esclusivi
- d - Gestione degli omaggi
- e - Tutela della riservatezza
- f - Comportamento con la Pubblica Amministrazione
- g - Riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo
- h - Sicurezza
- i - Dichiarazione di provenienza

4 - DIRITTI DEI LAVORATORI

- a - Condizioni generali di impiego
- b - Orari di lavoro
- c - Retribuzione
- d - Salute e sicurezza
- e - Ambiente di lavoro
- f - Analisi dei rischi
- g - Dispositivi di protezione individuale
- h - La registrazione degli infortuni
- i - Personale coinvolto nella gestione della sicurezza aziendale
- l - Formazione iniziale e continua
- m - Disattenzione alle prescrizioni stabilite

5 - IMPEGNO PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE

- a - Gestione ambientale
- b - Sostanze pericolose
- c - Rifiuti ed emissioni
- e - Uso delle risorse naturali

6 - DIAMANTI, ORO E PLATINOIDI: TRASPARENZA E TRACCIABILITA'

- a - Informativa sui prodotti
- b - Sistema di certificazione del Processo di Kimberley

7 - DIFFUSIONE DEL CODICE



A - PREMESSA

Nel 1967 Carlo Re fonda la Recarlo nella nobile regione del Piemonte, con l'intenzione di creare gioielli che rendano eterna la bellezza. Oggi la visione continua nel lavoro dei figli Giorgio e Paolo ed in quella di un lusso raffinato unito al gusto discreto per le cose preziose.

Creatività, artigianalità e innovazione, fanno parte del DNA aziendale e l'equilibrio tra questi elementi distintivi ci permette di guardare al futuro nel rispetto del nostro patrimonio di conoscenza e tradizione.

La nostra Azienda, che ha da sempre come obiettivo l'eccellenza, attraverso il Codice Etico, si impegna a migliorare gli effetti della propria attività in materia di prestazioni sociali e impatto ambientale, attraverso l'adozione di prassi gestionali e operative responsabili, volte a garantire ripercussioni positive sulle condizioni sociali, di rispetto dei diritti umani, etiche e ambientali.

Procedure responsabili che si applicano alla filiera manifatturiera che si svolge interamente all'interno della nostra sede valenzana.

Sede che è stata costruita nel 2010 seguendo principi e scegliendo materiali che l'hanno resa ecocompatibile, riducendone decisamente l'impatto ambientale.



B - PRINCIPI ETICI

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.

Recarlo Spa 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.

Recarlo Spa 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.

Recarlo 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 adottando politiche in materia di responsabilità sociale si impegna chiaramente 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;

- 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 della 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.



C - DIRITTI UMANI: AGIRE IN MANIERA RESPONSABILE E SOLIDALE

a. Lavoro minorile

Recarlo 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 Recarlo Spa necessari per l'assunzione.

Recarlo 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).

b. Lavoro forzato

Recarlo non utilizza il lavoro forzato come fonte di reddito e manodopera forzata 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).

c. Discriminazione

Al fine di rispettare quanto sopra l'Azienda Recarlo Spa 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 tra persone con mansioni analoghe e che a parità di funzioni e mansioni aziendali ai lavoratori vengano offerte le stesse opportunità formative.

Qualunque comportamento e/o attività e/o linguaggio che possa ricondursi a minaccia, offesa, coercizione o sfruttamento di qualunque genere e natura, dovrà essere denunciato alla Direzione anche grazie alla predisposizione di procedure per porgere reclami da parte dei lavoratori in modo anonimo.

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.

d. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Recarlo garantisce e rispetta il diritto del personale a formare o 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).

I lavoratori, come previsto dalle normative vigenti, hanno la possibilità di partecipare a riunioni sindacali extra aziendali.



D - AGIRE CON INTEGRITÀ NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ

a. Corruzione e pagamenti facilitatori

Recarlo si impegna a garantire la conformità alle leggi applicabili contro la concussione e la corruzione. È indispensabile esaminare con attenzione e rispettare i principi di Anticorruzione per le seguenti ragioni:

- Agire conformemente ai valori aziendali;
- Proteggere la reputazione della Società;
- Dimostrare l'impegno della Società alle comunità in cui opera;
- Garantire la conformità a tutte le leggi anticorruzione applicabili alla Società;
- Rafforzare l'applicazione e la consapevolezza a livello internazionale delle leggi contro la corruzione.

Si considera corruzione anche richiedere o ricevere qualunque cosa di valore o qualunque beneficio, sia direttamente che indirettamente, da qualunque persona, con l'intento, come conseguenza, che una determinata funzione o attività venga svolta in modo improprio, da voi o da un'altra persona.

b. Regali, pasti e intrattenimenti

È spesso consuetudine scambiarsi regali, pasti e intrattenimenti con clienti, fornitori e altri business partner. Lo scopo di questo tipo di scambi è mantenere un rapporto corretto tra le parti. È necessario evitare regali, pasti o intrattenimenti eccessivi o esagerati che potrebbero dare l'impressione di voler influenzare in modo improprio. È sempre consigliabile considerare se il regalo, il pasto o l'intrattenimento che intendete dare o ricevere potrebbe essere interpretato come eccessivo o inappropriato, o indurre o implicare qualche obbligo.

c. Eventi esclusivi

Portare un cliente, fornitore o altro business partner a un evento esclusivo è

consentito a condizione che non vi sia l'intento di indurre quella persona ad agire in maniera non imparziale o a svolgere il proprio lavoro in modo improprio.

d. Gestione degli omaggi

L'omaggio da elargire al beneficiario dovrà essere selezionato al solo scopo di promuovere l'immagine dell'Azienda presso la Società di appartenenza del beneficiario. Le attività di elargizione di omaggi, se previste dalle strategie aziendali per un determinato esercizio, dovranno essere pianificate attraverso la definizione di un budget annuale.

e. Tutela della riservatezza

Recarlo assicura la riservatezza di ogni informazione in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo casi di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti.

I dipendenti e collaboratori, anche dopo eventuale cessazione del rapporto di lavoro, non devono diffondere, né fare altro uso non autorizzato delle informazioni acquisite all'interno dell'Azienda. Tutte le informazioni riservate devono essere utilizzate esclusivamente per scopi istituzionali e comunque in modo da non recare all'Azienda alcun danno economico o morale.

g. Comportamento con la Pubblica Amministrazione

Sia i dipendenti che i collaboratori esterni hanno il dovere di segnalare alla Direzione ogni violazione o sospetto di violazione di comportamento.

Le segnalazioni devono essere fornite esclusivamente in forma non anonima. Sarà cura dell'Azienda tutelare colui che inoltra una segnalazione da ogni effetto pregiudizievole che possa derivare dalla segnalazione stessa.

Ciascun responsabile di funzione deve segnalare i comportamenti a rischio di reato di cui siano venuti a conoscenza in via diretta o dai propri collaboratori; devono segnalare inoltre notizie di cui vengano ufficialmente a conoscenza anche provenienti da organi di polizia giudiziaria, riguardanti illeciti e/o reati con rischi di impatto aziendale.



h. Riciclaggio di denaro sporco e finanziamento del terrorismo

Recarlo applica i principi KYC (Know Your Customer) per le imprese fornitrici di diamanti, oro e platinoidi e inoltre:

- Stabilisce l'identità e, in base alla valutazione del rischio o Diritto applicabile, il titolare effettivo e i proprietari/committenti del fornitore o dei clienti;
 - Garantisce una conoscenza aggiornata della natura dell'attività;
 - Monitora le transazioni per individuare le attività insolite o sospette e riferisce all'autorità competente sospetti di riciclaggio di denaro sporco o finanziamento del terrorismo;
 - Mantiene registrazioni di tutte le transazioni in contanti o similari che superano o sono uguali a 3.000 euro, e se necessario, riferisce all'autorità competente.
- Ogni volta che avviene una movimentazione è necessario identificare il cliente. L'obbligo di identificazione è inteso come l'acquisizione delle informazioni necessarie ad accertarne l'identità della persona fisica che materialmente compie l'operazione.

i. Sicurezza

Recarlo valuta i rischi legati alla sicurezza dei prodotti e stabilisce provvedimenti di protezione da furto di prodotti, danneggiamento o sostituzione di prodotti nella propria sede e nel corso del trasporto. Tali misure di sicurezza anzitutto considerano la protezione dei dipendenti, terzi e visitatori oltre che del personale impiegato dei partner di impresa.

La sede aziendale è dotata di tutte le misure di sicurezza necessarie alla protezione da furti, rapine, danneggiamenti o sostituzione di prodotti in sede e nel trasporto come ad esempio telecamere, porte blindate, cabine per il passaggio di persone, casseforti, collegamenti con centrale operativa, caveau etc.

Dichiarazione di provenienza

Recarlo commercializza prodotti esclusivamente muniti di Dichiarazioni di Provenienza valide e basate su dati probanti. Tutta la documentazione inerente i prodotti viene conservata in amministrazione dal responsabile nell'archivio presente in sede.

E - DIRITTI DEI LAVORATORI: OFFRIRE UN AMBIENTE LAVORATIVO ACCOGLIENTE, SICURO E STIMOLANTE

a. Condizioni generali di impiego

Recarlo 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 per alcuni addetti anziani o di lunga data) l'Azienda si accerta anche in questo caso, che i dipendenti conoscano bene i termini e le condizioni del loro impiego.

Recarlo conserva adeguate registrazioni dei dati di tutti i Dipendenti, comprese registrazioni dei pagamenti dei salari oltre che delle ore di lavoro.

b. Orari di lavoro

Recarlo 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 Recarlo rispetta gli standard definiti dal CCNL in quanto:

- La settimana lavorativa (quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro) risulta essere costituita da cinque giorni;
- Il numero di ore standard per ciascuna settimana è di 40 ore, e comunque l'Azienda Recarlo Spa non ha mai richiesto ai propri dipendenti di lavorare oltre i limiti stabiliti come orario standard;
- È previsto almeno un giorno di riposo ogni sei consecutivi di lavoro.

c. Retribuzione

L'Azienda Recarlo Spa 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 bisogni essenziali del lavoratore, ed in linea con il CCNL del settore.

Al momento della redazione del presente documento il pagamento del salario presso la Recarlo Spa viene effettuato tramite bonifico bancario. Qualora un dipendente richieda modalità di erogazione differenti da quella sopra elencata, la Società responsabile del servizio paghe 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.

d. Salute e sicurezza

Recarlo attraverso 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 simili, 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, Recarlo Spa:

- 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.

e. Ambiente di lavoro

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

- 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);
- Ergonomia delle postazioni di lavoro;
- Adeguata illuminazione, ventilazione e controllo della temperatura;
- Impianti elettrici mantenuti e collegati alla messa a terra;
- 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;
- Presenza di dispositivi antincendio (estintori, idranti e nspi) perfettamente funzionanti e mantenuti regolarmente;
- Corretto stoccaggio dei rifiuti pericolosi e non;
- Rispetto della sorveglianza sanitaria;
- Presenza di un kit di pronto soccorso per ogni 100 lavoratori;
- Servizi igienici in numero sufficiente rispetto al numero di dipendenti presenti ed in condizioni igieniche ottimali.

Gli uffici della Recarlo Spa sono dotati di servizi igienici. I bagni sono tenuti puliti grazie all'attività svolta dagli addetti alle pulizie impiegati presso la Recarlo.

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 ma ha messo a disposizione del personale un locale dove poter trascorrere la pausa pranzo e consumare il proprio pasto, previa condivisione di alcune regole di comportamento per il corretto utilizzo dello spazio comune.

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.

f. Analisi dei rischi

Sulla base della tipologia di attività svolta dalla Recarlo Spa 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 Recarlo Spa.

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.

Tutta la documentazione prodotta viene conservata dal datore di lavoro.

g. 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.

h. 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 Recarlo Spa, sui quali vengono annotati: il nominativo del lavoratore infortunato, la sua mansione, la data dell'infortunio e la data di ripresa lavorativa.

i. 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;

2) Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

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.

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.

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

- 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;
- 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.

I. 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.

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.

m. 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):

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



F – IMPEGNO PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE

a. Gestione ambientale

Recarlo 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 dell'Azienda occorre prendere in considerazione tutte le attività che in essa vengono svolte da personale interno e da fornitori di servizio esterni, in condizioni:

- Operative normali;
- Operative non normali o in presenza di criticità;
- Di possibile emergenza, incidente o imprevisto.

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, valutati per definirne il livello di significatività.

b. Sostanze pericolose

Recarlo ha provveduto ad individuare e suddividere, in base alle Schede dati di sicurezza, le sostanze in uso all'Azienda e tenuto conto della Classificazione ex Regolamento CE 1272/2008/CLP di ogni prodotto in uso, ha provveduto ad elaborare il documento di valutazione dei rischi secondo il D.lgs 09/04/2008 n° 81.

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).

c. 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;
- 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.



G - DIAMANTI, ORO E PLATINOIDI: TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ

d. Uso delle risorse Naturali

Recarlo 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.

a. Informativa sui prodotti

Recarlo attesta di non rilasciare dichiarazioni non veritiere, fuorvianti o ingannevoli, né fare omissioni rilevanti nel vendere, pubblicizzare o commercializzare diamanti e/o prodotti contenenti oro o platinoidi.

La Direzione aziendale è a conoscenza che l'errata dichiarazione od omissione grave implica il fatto di eludere o fornire dichiarazioni o informazioni false che potrebbero influenzare la decisione dell'acquirente, e che possono essere contrarie alla legge.

A questo scopo tutto il materiale pubblicitario o di marketing, nonché le offerte commerciali vengono revisionate dalla Direzione.

b. Sistema di certificazione del Processo di Kimberley e Sistema di Garanzie del World Diamond Council

L'Azienda non acquista o vende diamanti provenienti da zone di conflitto o assiste altri nel farlo.

La Direzione attua procedure che garantiscano sempre la fornitura dei certificati per ogni diamante esportato che provi il rispetto dello schema del Kimberley Process e a dimostrare di non importare da, o esportare verso, un paese non membro del Kimberley Process.

La Direzione attua il monitoraggio dei propri fornitori per evitare transazioni di diamanti da fonti sospette o provenienti da Paesi che non hanno applicato il KPCS o che potrebbero coinvolgere individui od organizzazioni nel mirino.

Nel caso di acquisto o vendita di diamanti, grezzi, finiti o incastonati su gioielli, Recarlo adotta il Sistema di Garanzie del World Diamond Council e dispone di sistemi atti a garantire che tutte le fatture relative contengano la seguente dichiarazione positiva, o termini equivalenti indicanti la stessa garanzia:



DIFFUSIONE DEL CODICE

"I diamanti di cui alla presente fattura sono stati acquistati da fonti legittime non coinvolte nel finanziamento di conflitti e in conformità alle risoluzioni delle Nazioni Unite. Con la presente dichiarazione il venditore garantisce che questi diamanti non sono connessi con zone di conflitto, in base alle conoscenze personali e/o alle garanzie scritte rese disponibili dal Fornitore di questi diamanti."

Nessuna partita di diamanti viene accettata se non accompagnata dalla dichiarazione di garanzia, nel caso in cui il fornitore non fornisca una garanzia adeguata verrà prima sollecitato e poi eliminato dall'elenco fornitori.

Recarlo tiene traccia per 5 anni di tutti i certificati riguardanti il Processo di Kimberley e fatture relative al Sistema di Garanzie ricevute ed emesse. Su richiesta di un ente pubblico autorizzato tali registrazioni devono poter dimostrare la conformità al Processo di Kimberley.

Il Codice Etico è disponibile sul sito recarlo.com

Esso viene portato all'attenzione di tutti i dipendenti e collaboratori.

L'Azienda ha inoltre sviluppato degli strumenti di buona governance che riguardano i seguenti ambiti:

- Ambiente;
- Rapporti con i fornitori;
- Assunzione;
- Sicurezza informatica;
- Lotta alla corruzione;
- Conformità al diritto di concorrenza;
- Pubblicità.

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.

recarlo.com

Recardo