

**Acciaieria Arvedi S.p.A.**

Sede Legale:  
Viale Enrico Forlanini, 23  
20134 Milano

Sede Amministrativa e Stabilimenti:  
Via Acquaviva, 18  
26100 Cremona – Italia  
Tel. +39 0372 4781  
Fax +39 0372 478259

Via di Servola, 1  
34145 Trieste - Italia  
Tel. +39 040 89891

Cap.Soc. € 112.900.000 Interamente versato  
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento  
di Finarvedi SpA – Società con Socio Unico

Part.IVA IT 11852670154  
Cod.fisc. 00910070192  
Reg.Imp.MI 00910070192  
REA MI 1497770

e-mail: [amministrazione@ast.arvedi.it](mailto:amministrazione@ast.arvedi.it)  
[www.arvedi.it](http://www.arvedi.it)

**AcciaieriaArvedi**

## Acciaieria Arvedi SpA Codice di Condotta per fornitori

### I. Premessa.

#### Lo scopo del codice di condotta

Lo scopo del codice di condotta è di fare in modo che il fornitore di Acciaieria Arvedi SpA (di seguito anche la “**Società**”) operi conformemente ai requisiti minimi di diligenza condivisi a livello internazionale relativamente al rispetto dei diritti della persona e dell'organizzazione datoriale del lavoro subordinato.

La Società fa proprio il codice di condotta e si aspetta che anche i propri fornitori vi aderiscano in ogni sua parte.

L'accettazione e l'implementazione del codice di condotta, nonché la sua osservanza, sono condizioni essenziali per la stipula di qualsiasi contratto tra fornitori e la Società e per il perdurare del rapporto contrattuale.

Il codice di condotta, tuttavia, nasce con l'intenzione di consentire un rapporto il più lungo possibile. Lo scopo è di migliorare le condizioni delle persone che lavorano, della loro convivenza e dell'ambiente di lavoro in generale.

A tale scopo il codice di condotta è stato formulato per permettere sue periodiche migliorie anche al fine di consentirne una sempre maggiore applicazione in uno spirito di collaborazione tra fornitori e la Società.

Ciò non di meno, la Società ha il diritto e, se ritiene, il dovere di non condurre rapporti commerciali e di non stipulare contratti con i soggetti che rifiutino in qualsiasi momento di applicare il codice di condotta. La Società non concede alcuna tolleranza né al momento della stipula, né durante le trattative, né nel corso dell'esecuzione del contratto né, infine, nel caso di una tutela giudiziale delle proprie o altrui ragioni.

Ciò anche in quanto la Società non intrattiene relazioni commerciali con soggetti che violino i diritti della persona, quale che ne sia il sesso, la nazionalità, l'origine etnica, la provenienza geografica, la lingua, la religione.

La Società vigila costantemente sulla esatta osservanza del codice di condotta.

## **Destinatari**

Il codice di condotta si applica a beneficio di qualsiasi lavoratore, anche se assunto per breve tempo o se titolare di rapporti dilazionato nel tempo o frammentari.

È stringente dovere del fornitore assicurare, verificare e controllare che i propri fornitori, e i soggetti con cui entra professionalmente in contatto, rispettino le direttive e i principi del codice di condotta.

## **Principi generali**

Ogni dubbio interpretativo o controversia circa il contenuto del codice di condotta è risolto o definito esclusivamente dalla Società.

Ovviamente, il codice di condotta non ha né legittimazione né possibilità di eludere le legislazioni nazionali specie in tema di sicurezza sul lavoro, lavoro e famiglia o in tema di ispezioni.

È inteso che il codice di condotta non consente in alcun modo ed in alcuna prospettiva di ridurre le tutele e i diritti che esso è volto a consolidare e proteggere nonché a indirettamente sussidiare negli aspetti maggiormente meritevoli inclusa la contrattazione organizzata e collettivamente orientata nel rispetto dei principi democratici.

Chi faccia applicazione del codice di condotta ha il dovere di assicurarsi che l'applicazione del codice medesimo comporti il beneficio dei soggetti che esso protegge e, dunque, che non causi un deterioramento delle condizioni di vita delle persone o un danneggiamento dell'ambiente, sì da consentire un'economia prospetticamente sempre più prospera e rigogliosa.

## **Obblighi legali**

L'adesione al codice di condotta comporta l'adozione dei massimi standard di tutela e protezione previsti dalla legislazione nazionale di ciascun fornitore o di un sub fornitore così come dei regolamenti e, alla medesima stregua, di quelli che fossero accordi collettivi di lavoro o congrui codici di condotta.

Qualora sorga contrasto o incompatibilità tra il codice di condotta e altre norme o normative, deve prevalere quella che offra miglior tutela alla persona e maggior protezione dell'ambiente.

Qualora vi siano, appunto, contrasti tra normative nazionali o internazionali e il codice di condotta, la Società disaminerà con i propri fornitori e con i propri interlocutori, anche, istituzionali, le questioni e individuerà la linea di condotta da adottare per la stabile salvaguardia dei diritti dell'uomo specialmente in ambito lavorativo e sanitario con premura di conservazione dell'ecosistema.

A tale e codesto scopo i fornitori e gli interlocutori anche istituzionali devono informare in debita e congrua forma la Società di quanto si tema in danno ai diritti dell'uomo ed alla cura dell'ambiente.

## **II. Parametri di riferimento relativamente al Codice di condotta.**

### **1. Lavori forzati e diritti di deambulazione e circolazione**

1.1. Ciascun fornitore o sub-fornitore ha divieto imperativo di intrattenere relazioni commerciali o beneficiare o far beneficiare in tutto o in parte o, comunque, di arricchirsi senza valido motivo con chi tenga i lavoratori in condizione di asservimento. Parimenti, qualunque società o intermediario, pubblico o privato, che sia fornitore o sub-fornitore della Società non tratterà in alcun modo la retribuzione maturata da qualunque persona che, direttamente o indirettamente, lavori per esso.

#### 1.2. Tutele e cautele

Chiunque sia fornitore si condurrà con le maestranze e con il personale in maniera tale da riconoscere i diritti che la natura umana e la dignità di costoro tutti richiede di osservare e di attuare anche nei luoghi domestici o di lavoro, propri o altrui.

A tale fine il fornitore ha massimo e perentorio divieto di acconsentire o tollerare che siano posti in essere o paventati o in qualsivoglia modo prospettati maltrattamenti o danni alle persone dei lavoratori tutti, vigilerà per assicurare che le persone, in quanto tali, non patiscano punizioni corporali, coercizione fisica e mentale, né alcun tipo di sopruso, angheria o vessazione alcuna, quale che ne sia la modalità, puntuale o continuata, di somministrazione; e lo stesso varrà anche nei rapporti del fornitore con le istituzioni e qualsiasi terzo.

### **2. Lavoro giovanile e infantile**

Capacità di agire quale lavoratore

2.1. Il fornitore della Società o qualsiasi suo interlocutore commerciale non intraprenderà alcun rapporto di lavoro che implichi, presupponga, coinvolga, faccia affidamento sul lavoro giovanile o su quello minorile, salvo quanto permesso dalla legge, quando sia stato appurato che le condizioni alle quali i minori di età o patenti incapacità - corporalmente o intellettualmente - lavorano sono congrue e conciliabili oltre che compatibili con un buono sviluppo fisico e psichico nell'ottica di una duratura longevità.

### **3. Discriminazione**

Il fornitore o il sub-fornitore, nell'ambito del codice di condotta e delle condotte in esso lecite ed ammissibili o, latamente, conciliabili, si procura di essere integralmente scevro,

nelle proprie scelte volte alla creazione di gruppi o squadre di lavoro o accorpamenti o selezioni, dall'aver usato criteri che siano connotati razzialmente e, specificamente, per aver fatto rilievo al genere, al fenotipo, ai tratti corporali, alla lingua, alla provenienza geografica, all'etnia presunta o effettiva, alle opinioni e ed o convinzioni politiche, al ceto o alla classe sociale, al patrimonio, stato di nascita, appartenenza sindacale, condotta carnale, salute, doveri familiari, incapacità o inabilità, e ciò al fine della tutela per ciascuna persona dei diritti e dei doveri dell'uomo.

Conseguentemente, il codice di condotta proibisce severamente che qualsiasi assunzione, conferimento di incarico, remunerazione, beneficio, emolumento, ammaestramento, addestramento, insegnamento o disciplina, risoluzione di un rapporto contrattuale o avente natura pubblica o dovuto per legge o avente rilevanza pubblica o indispensabile o utile o meramente utile, ma improcrastinabile, avvenga o abbia luogo se non con riguardo a criteri concernenti la sola attività o opera o istituzione o finalità o rapporto o sodalizio o atto di commercio che escludano qualsivoglia discriminazione per i già summenzionati motivi o per quelli che a dritta e severa disamina appaiano essere stati inopinatamente adottati.

#### **4. Libertà di raggruppamento e diritto d'associazione**

##### **4.1. Il diritto alla libera associazione ed alla contrattazione collettivamente**

Ciascuna società ha divieto di impedire la costituzione e la vita democratica di alcun sindacato costituito dai lavoratori come anche dai datori di lavoro e ciò al fine di consentire la miglior contrattazione collettiva o individuale, così come la costituzione di associazioni aventi finalità liberale ove costituite in adeguate e regolari forme.

4.2. Qualora divieti di natura statale, di leggi o di regolamenti o altra circostanza o fatto impediscano la costituzione o la promozione o il consolidamento dei sindacati tanto datoriali che subordinati, la Società farà quanto sia ragionevolmente necessario e razionalmente motivato per assicurare forme alternative di rappresentanza, confronto, dialogo e tutela dei diritti delle persone quali lavoratori individualmente o in squadra o quali membri di gruppi espressioni di associazioni liberali che siano, come tali, volte a promuovere il diritto dell'uomo alla vita, alla salute, alla tutela dell'ambiente e del paesaggio così come ad una giusta remunerazione per il proprio lavoro a prescindere dall'utilità direttamente conseguita dalla Società, ma salvo il caso di inadempimento del lavoratore cautelarmente avvertito e sindacalmente assistito o, tale fosse il caso, individualmente fruitore quale uomo, a prescindere da ulteriori specificazioni, dei diritti e doveri tutti dell'uomo.

#### **5. Salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro**

##### **5.1. Livello di salvaguardia della salute dei lavoratori e della salubrità dei luoghi di lavoro**

La Società assicura e ne è responsabile, quale garante, con la stretta e severa collaborazione dei sindacati dei lavoratori e di quello a sé medesimo proprio, la salubrità dei luoghi di

lavoro al fine precipuo di proteggere e assicurare la salute dei lavoratori e dei loro prossimi e congiunti.

## 5.2. Addestramento e indumenti protettivi

Ciascun lavoratore riceve dalla Società gli indumenti e le protezioni necessarie per svolgere il lavoro assegnatoli in condizioni di salute e sicurezza con specifica e speciale attenzione ai luoghi di lavoro, agli spostamenti, alle attività da svolgere, alle specifiche mansioni nonché all'organizzazione dell'azienda e del personale così come dei lavoratori tutti. Al fine di assicurare la massima e piena protezione dei lavoratori tutti nonché la salvaguardia dei luoghi, nell'ambito del presente codice di condotta, i datori tutti si impegnano e instaurano procedure, controlli e protocolli soggetti a periodica revisione che diano solida garanzia di assicurare nell'immediato il conseguimento della massima protezione possibile.

## 6. Condizioni contrattuali e rapporto di lavoro

6.1. Violenza nei luoghi di lavoro e nel rapporto di lavoro includendosi in tale novero sia l'aggressione che la molestia carnale o verbale che le minacce.

La Società protegge i lavoratori da qualunque atto verbale o linguistico o corporale che comporti una molestia o violenza carnale o psicologica, un abuso del diritto o minacce di qualsivoglia genere specie e tipo sul luogo di lavoro che sia compiuta o posta in essere o, comunque, ascrivibile al lato datoriale o subordinato dell'impresa anche artigiana o familiare o individuale con specifica e puntuale attenzione alla prevenzione della strutturazione ed applicazione di un sistema disciplinare iniquo.

## 6.2. Remunerazione

La Società osserverà scrupolosamente e coscienziosamente le tutele minime già assicurate secondo il miglior diritto internazionale o le buone prassi o gli adeguati protocolli in uso nel settore d'attività con particolare riguardo ai salari e ai premi o benefici avendo riguardo alla maggior tutela quale che modo offerta. In ogni caso la Società provvederà ad assicurare che ciascun lavoratore abbia uno stipendio che gli consenta un'esistenza libera e dignitosa e di accudire la propria famiglia nonché all'occasione di avere integrazioni premiali.

Premesso che gli straordinari ricevono una remunerazione proporzionalmente maggiore e crescente sino al limite conciliabile con il diritto dovere al riposo, gli stipendi saranno corrisposti in valuta avente corso legale, le decurtazioni avverranno secondo lecita e legittima tipologia e solamente in condizioni di trasparente e libero contraddittorio al fine primario di assicurare che esse non consistano in malversazioni o in atti discriminatori privi di oggettiva e razionale giustificazione.

## 6.3. Relazioni lavorative consolidate

Ciascun lavoratore riceverà una copia del contratto negoziato esteso in forma scritta e

sottoscritto che risulti immediatamente comprensibile e che sia legalmente valido e vincolante.

#### 6.4 Assenze

La Società assicura che i lavoratori tutti abbiano periodi feriali razionalmente determinati anche al fine di tutelarne la salute e la vitalità e che siano integralmente remunerati alle medesime o migliorative condizioni, nei limiti di cui al lavoro subordinato straordinario, previste dal contratto di lavoro per i giorni lavorativi.

In particolare, la Società assicura un adeguato periodo di assenza dal lavoro ai genitori che abbiano appena generato e partorito un figlio o abbiano adottato una persona minore di età.

Le donne che abbiano avuto il congedo parentale - salvo specialissima e motivata esenzione - hanno il diritto ad essere reintegrate nel medesimo organico, per le medesime funzioni, con il medesimo inquadramento e senza detrimento di carriera o riduzione dello stipendio né delle premialità.

#### 6.5. Orario di lavoro. Pause intervalli riposo.

La Società assicura che la normale settimana lavorativa non superi le 48 ore e che gli straordinari siano strettamente necessari. I lavoratori tutti hanno diritto ad almeno un giorno settimanale di riposo remunerato come previsto dalla normativa vigente e ad adeguate pause e riposi durante i turni di lavoro o i periodi di vigilanza ferma la presenza di tempistiche adeguate per i cambi di lavoro.

#### 6.6 Riservatezza

La Società assicura che i lavoratori tutti non siano costretti a rivelare o a condividere o a subire discriminazioni in forza di dati personali estranei a quelli che la miglior tecnica economica richiede siano specificamente acquisiti, nell'impossibilità d'altro, per la ragione esecuzione ed attuazione del disegno imprenditoriale alla luce della strutturazione dell'azienda nell'ottica della più stretta osservanza del diritto e delle norme in vigore quale che sia la modalità con cui siano stati acquisiti o si sia tentato di acquisire tali dati.

### **7. Sicurezza**

#### 7.1. Personale addetto alla sicurezza

La Società assicura con piena efficacia e massima certezza che nessun membro del personale assegnato o preposto alla pacifica convivenza nel luogo di lavoro ed alla difesa da turbative al regolare svolgimento dell'attività lavorativa, interne od esterne, violi qualsivoglia libertà di alcuna persona, lavoratore lavoratrice o altro, salvo che per stringenti ragioni di difesa delle persone e dell'integrità strutturale del patrimonio aziendale e con il minimo uso, e strettamente necessario, della forza.

## 7.2. Rapporti con le forze dell'ordine

Nel rapportarsi con le forze dell'ordine e con i poteri dello stato, il personale addetto alla sicurezza delle persone e del capitale dell'azienda si attiene alla massima diligenza e cooperazione per il solo ed escludente fine della tutela dell'ordine pubblico e dei principi democratici indispensabili per la assorbente tutela dei diritti dell'uomo.

## 8. Ambiente e sicurezza

### 8.1. Gestione dei temi ambientali

La Società deve strenuamente adoperarsi per ridurre al minimo o a zero le conseguenze nefaste per l'ambiente del proprio operare correlate alla propria attività agricola, industriale o commerciale con un atteggiamento attivo e proattivo, ad esempio curandosi e facendo curare i seguenti aspetti ed attività:

- accorto e parsimonioso uso di risorse naturali scarse quali energia e acqua
- contenimento delle emissioni aeree e del precipitato o immesso nelle acque irrigue e meteoriche nonché oceaniche o marittime o di invaso anche lacustre
- immissioni sonore, olfattive o polveri (sottili, particolate o meno)
- contaminazione potenziale o concreta del terreno e della crosta terrestre o delle sue componenti vitali
- smaltimento e gestione dei prodotti tossici o pericolosi che rappresentino o meno una minaccia diretta o indiretta alla salute umana o alla tutela dell'ambiente e dell'ecosistema.
- predisposizione di processi, controlli e protocolli o standard di produzione che consentano a prodotti, imballaggi, involucri, confezioni e sostegni di essere massimamente eco-compatibili.

### 8.2. Legislazione in materia di ambiente

La Società obbedirà a tutte le disposizioni normative a tutela dell'ambiente al fine di assicurare che ciascuna propria attività abbia il minimo ed anche assente impatto sull'ambiente, l'ecosistema, la salute delle persone ed i diritti e doveri dell'Uomo.

A tale fine, personale competente o eventualmente professionisti dovranno curare la disamina del sistema legale e la sua conformità a diritto sotto il profilo della massima tutela dell'ambiente, della natura e delle persone nell'ambito dei diritti e doveri dell'Uomo anche attraverso attività di studio, ricerca, progettazione, implementazione e monitoraggio.

### 8.3. Abbattimento impatto ambientale

La Società darà adeguata e veridica prova di quanto operato e fatto al fine di conseguire gli obiettivi e la disciplina previsti e congrui con il codice di condotta e con i codici di condotta

conseguenti, con specifica attenzione agli aspetti strettamente concernenti l'inquinamento: disegno, confezionamento dei materiali e dei prodotti, consapevolezza, controllo operativo e di linea e monitoraggio e vigilanza.

#### 8.4. Guasto impianto - Incidente ambientale e Emergenze sanitarie

La Società deve predisporre, curare, approntare, verificare, aggiornare e mantenere procedure di individuazione, inibizione, cura, reazione e contenimento di qualsivoglia emergenza al fine di prevenire emergenze sanitarie e Incidenti ambientali in connessione di un non prudentiale saggio ed accordo utilizzo degli impianti o della forza lavoro tutta, dipendente e non, nonché eventualmente ricorrendo all'opera di professionisti.

### 9. Produzione, prodotti e responsabilità

La Società adotterà la massima solerzia nella progettazione ed esecuzione del lavoro in ogni suo momento, componente o fase al fine di potere in massima buona fede escludere la presenza di vizi o difformità che possano fare sì che il processo di progettazione lavorazione produzione o il singolo prodotto o gruppi di prodotto possano arrecare danno alcuno e qualsivoglia alla persona o all'ambiente.

### 10. Corruzione o ricatto

#### 10.1. Il ricatto o l'estorsione da parte di pubblici ufficiali o di privati

La Società o produttore si asterrà assolutamente e categoricamente dal corrompere in qualsivoglia modo o con qualsivoglia metodo e per qualsivoglia fine l'integrità dei pubblici ufficiali con cui si rapporti che appartengano all'ordine giudiziario, alla pubblica amministrazione o al ceto politico o siano altresì soggetti di impresa individuali o collettivi quale che ne sia la forma d'azione ed esercizio dell'impresa.

#### 10.2 Agenti, intermediari e consulenti

La Società o il lavoratore autonomo si premuniscono di prevedere strumenti pattizi o maggiormente specifici e comprovanti, al fine di escludere o contenere con massima buona fede il rischio di corruzione o concussione anche mediante specifici accorgimenti nella costituzione e nella disciplina e nei rapporti contrattuali con Agenti, Intermediari e Consulenti.

### 11. Zero Tolerance Standards

La Società non intrattiene relazioni d'affari con alcun soggetto che sia implicato o coinvolto in condotte che violino direttamente o indirettamente i diritti ed i doveri della persona. A titolo esemplificativo, ma non tassativo, sono inaccettabili in sommo grado e massimo le seguenti condotte:



- l'utilizzo di lavoratori asserviti in schiavitù o in ceppi così come di galeotti o di persone oggetto di tratta
- il lavoro minorile violento con inclusione di quello forzato, della prostituzione infantile nonché qualsiasi forma di lavoro che ponga a rischio l'integrità, la salute, la crescita e la capacità di giudizio di qualsivoglia minore o, comunque, persona
- qualsiasi crudeltà punitiva, punizione, qualsiasi percossa o trattamento corporale brutale avvilente invasivo o passibile di ledere o diminuire l'integrità corporale della persona
- l'esposizione a rischi mortali dei lavoratori non considerati accettabili dal datore di lavoro a fronte della valutazione rischio che identifica le situazioni critiche e le adeguate misure di prevenzione da adottarsi, ivi compresi i dispositivi di protezione individuale e l'adeguata formazione
- la deliberata immissione di reagenti inquinanti nell'atmosfera, nelle acque, nel suolo allo scopo di inquinare o condotte equivalenti poste in essere allo scopo di trarne profitto con maggiori ricavi o minori costi.
- qualsiasi violazione dei diritti umani o il compimento di qualsiasi altro crimine concepito a livello internazionale quali crimini di guerra, contro l'umanità, genocidio, tortura, rapimenti, presa di ostaggi, esecuzioni capitali prive di legittimazione internazionale, sommarie o arbitrarie.

Qualora la Società abbia motivo di ritenere che tali infrazioni criminali o prossime siano state attuate da un fornitore o da sub-fornitore, il contratto sarà immediatamente risolto unilateralmente e qualora la Società abbia motivo di ritenere che tali condotte siano state volontarie e consapevoli avrà immediata facoltà di comunicare ogni dato in suo possesso alle competenti autorità statali e giudiziarie.

## **12. Concorrenza - Riciclaggio**

I fornitori devono agire conformemente alle norme relative a concorrenza, antitrust e commercio applicabili in ogni Paese in cui operano. Ogni forma di accordo in violazione della concorrenza è severamente proibita, così come pratiche commerciali in violazione delle norme antitrust.

I fornitori devono opporsi fermamente a tutte le forme di riciclaggio di denaro ed adottare misure affinché ciascuna operazione economica e finanziaria sia tracciata. Questo al fine di consentire l'identificazione della provenienza dei beni e/o del denaro di ogni operazione aziendale ed evitare quindi che le proprie transazioni finanziarie vengano utilizzate da terzi per riciclare denaro.

I fornitori devono rispettare i diritti di proprietà intellettuale di terzi e tutelare le informazioni ed i dati personali dei propri clienti.

## **13. Contatti**

La Società si aspetta l'adesione dei fornitori e dei sub-fornitori al presente codice di condotta. Nel caso in cui il fornitore o il sub-fornitore rilevasse che un dipendente della Società non rispetti il presente codice di condotta, la Società prega il fornitore o il sub-

fornitore di darne notizia presso il seguente indirizzo email: [ufficio.personale@ast.arvedi.it](mailto:ufficio.personale@ast.arvedi.it).  
La Società garantisce la riservatezza dell'identità di chi effettua la segnalazione in buona fede e/o si rifiuta di svolgere o intraprendere azioni che violino il presente Codice di Condotta.