



MagnoLab

TEXTILE INNOVATION DISTRICT

CODICE ETICO

Sommario

Premessa.	4
01 – Struttura della Rete di Imprese.	5
02 – Destinatari.	6
03 – Principi di condotta per MagnoLab.	7
Legalità.	7
Rispetto dei Diritti Umani.	7
Integrità dei Lavoratori.	7
Salvaguardia dell’Ambiente.	8
Valorizzazione delle Risorse Umane.	9
Rispetto e Gestione di Privacy e Comunicazioni	9
Gestione Amministrativa.	10
Regali e Omaggi.	10
04 – Principi di condotta per le Aziende Aderenti.	11
05 – Principi di condotta per i Dipendenti e i Collaboratori.	12
Eticità.	12
Onestà, imparzialità e rispetto delle norme.	12
Utilizzo dei Beni della Rete di Imprese.	13
Gestione delle Informazioni.	13
Conflitto d’Interesse.	13
06 – Principi di condotta nei rapporti con i Portatori di Interesse.	14
Rapporti con gli Aderenti alla Rete.	14
Rapporti con i Lavoratori.	14
Rapporto con i Fornitori.	15
Rapporto con i Clienti.	16
Rapporto con la Pubblica Amministrazione.	16
Rapporti con organizzazioni Politiche e Sindacali.	17
Contributi e Sponsorizzazioni.	17
07 – Modalità di attuazione e controllo.	17
Sistema Sanzionatorio.	18

Premessa.

**MagnoLab è la rete di imprese della filiera tessile
che nasce per sviluppare soluzioni concrete per il settore,
creare valore e collaborare su esigenze attuali e future.**

Una squadra di protagonisti del mondo tessile italiano
che unisce i rispettivi know-how per sviluppare
innovazione in modo strutturato.

MagnoLab nasce nel 2022 in un contesto di innovazione collaborativa, è una rete di imprese tessili con ruoli diversi e complementari nella filiera, la cui mission primaria è quella di collaborare in modo strutturato per sviluppare innovazione, ricerca e progetti legati alla sostenibilità e all'economia circolare, con cicli di sperimentazione lean.

Le aziende Fondatrici sono: DBT, Di.Vé, Filidea, Maglificio Maggia, Marchi & Fildi, e Tintoria Finissaggio 2000. Successivamente si sono aggiunte alla rete: De Martini e Pinter Group.

L'aspetto distintivo di MagnoLab è **l'impianto industriale a scopo prototipale** di filiera che è stato realizzato nello stabilimento di Cerrione (BI). L'impianto consente di svolgere attività di prototipazione giovando dello scambio di conoscenze tra tecnici di aziende complementari nella filiera e operando su macchinari reali e dedicati, in modo da accelerare la scalabilità in produzione delle soluzioni sviluppate.

Uno degli aspetti più qualificanti e innovativi di MagnoLab è la volontà di creare connessioni e collaborazioni con istituti formativi in ambito tessile e fashion, sia italiani che esteri.

Grazie al suo ruolo di collegamento tra formazione e aziende, favorisce l'interazione e la realizzazione di progetti concreti.

La Rete di Imprese ha per oggetto attività collaborative e di innovazione principalmente nei seguenti campi:

- a. economia circolare nel settore tessile;
- b. sostenibilità di prodotti e processi;
- c. materiali e funzionalizzazioni innovativi;
- d. nuovi e ulteriori progetti di interesse dei partecipanti.

01 – Struttura della Rete di Imprese.

La Rete di Imprese è governata da un Comitato di Gestione, sono stati inoltre previsti altri comitati per far fronte alle diverse esigenze.



Le adesioni alla rete vengono decise dal Comitato di Gestione e possono essere di diverso tipo. Nel dettaglio:

- **Partner on site:** garantisce una presenza fisica di personale e attrezzature costante nei locali della Rete. Partecipa in maniera attiva a progetti e attività della rete.
- **Associate:** non è tenuto a garantire una presenza fissa nei locali della rete ma partecipa in maniera attiva a progetti e attività della rete.
- **Sponsor:** crede nel progetto, lo finanzia attraverso contributo monetario o di attrezzatura, e partecipa a attività o progetti specifici.

02 – Destinatari.

I Destinatari del Codice Etico di MagnoLab (di seguito anche “Ente” o “Rete di Imprese”) sono tutti i portatori di interesse che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la Rete d’Imprese:

- membri delle aziende Partner, Associate o Sponsor;
- membri del Comitato di Gestione;
- dipendenti;
- fornitori;
- clienti;
- collaboratori;
- consulenti Esterni;
- partner Commerciali;
- altri soggetti, in quanto portatori di interessi legati all’attività dell’Ente.

Questo mira principalmente a diffondere i valori fondamentali dell’operato tra tutti gli interlocutori. È essenziale che chiunque debba prendere decisioni o agire per conto della Rete di Imprese tenga presente che i diritti, i doveri e gli interessi in questione non riguardano solo la propria entità, ma anche quelli dei portatori di interesse che lo circondano.

03 – Principi di condotta per MagnoLab.

Legalità.

L'Ente considera il rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore in tutti i paesi in cui opera come un principio fondamentale.

Tale impegno si estende a tutti coloro che intrattengono rapporti con l'Ente, inclusi partner, consulenti, fornitori e clienti. Non verranno avviati né proseguiranno rapporti con coloro che non intendono conformarsi a questo principio.

È categoricamente stabilito che la ricerca dell'interesse dell'Ente non può mai giustificare azioni contrarie alla normativa vigente, al Codice Etico o alle regole interne della Rete di Imprese.

Rispetto dei Diritti Umani.

MagnoLab opera con un forte impegno nel rispetto della dignità umana e dei diritti fondamentali, e chiediamo lo stesso impegno a tutti i nostri partner. L'Ente si sforza di creare un ambiente di lavoro inclusivo che celebri l'unicità e la diversità come risorse essenziali per il progresso dell'umanità.

Nelle decisioni che influenzano i nostri rapporti esterni e interni, la Rete di Imprese si impegna a bandire qualsiasi forma di discriminazione basata sull'età, il genere, le preferenze sessuali, lo stato di salute, la etnia, la nazionalità, le opinioni politiche o le credenze religiose.

MagnoLab sostiene e rispetta i diritti umani, seguendo i principi dell'International Labour Organization (ILO) e la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea. Inoltre, rifiuta fermamente qualsiasi forma di sfruttamento del lavoro minorile.

Integrità dei Lavoratori.

Presso MagnoLab, l'integrità fisica e culturale di ogni individuo è considerata un pilastro etico fondamentale. Condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti salubri e sicuri sono garantiti dall'Ente. Le attività sono condotte con condizioni tecniche, organizzative ed economiche che consentono l'adeguata prevenzione degli infortuni e assicurano un ambiente di lavoro sicuro, nel pieno rispetto della normativa vigente, mediante l'adozione delle necessarie norme definitorie, cautelari e precauzionali.

La Rete di Imprese si impegna attivamente a proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori, dei partner e dei collaboratori. Tale impegno include attività di prevenzione dei rischi professionali, informazione e formazione, nonché l'allocazione delle risorse e l'implementazione di un'organizzazione idonea.

In dettaglio, ci si impegna a:

- a. eliminare i rischi o ridurli al minimo, basandosi sulle conoscenze acquisite grazie al progresso tecnologico;
- b. valutare attentamente tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- c. ridurre i rischi alla fonte;
- d. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro, nella progettazione delle attività lavorative, nella scelta delle attrezzature e nei metodi di lavoro, al fine di minimizzare gli effetti sulla salute derivanti da lavori monotoni o ripetitivi;
- e. sostituire ciò che rappresenta un pericolo con alternative meno rischiose;
- f. programmare misure per migliorare costantemente i livelli di sicurezza nel tempo, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- g. dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali;
- h. fornire istruzioni adeguate ai lavoratori.

MagnoLab pretende che gli spazi utilizzati da ciascun partner siano gestiti con i medesimi principi di tutela della Salute e Sicurezza.

Salvaguardia dell'Ambiente.

Tra le attività principali di Magnolab si trovano circolarità e sostenibilità, la Rete di Imprese è quindi promotrice di pratiche e tecnologie sostenibili lungo l'intera filiera produttiva che promuovono la riduzione degli sprechi, il riutilizzo dei materiali e il riciclo nei processi produttivi.

La legislazione ambientale è rispettata dall'Ente, il quale si impegna attivamente ad adottare misure preventive per evitare o ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente.

- Sono adottate misure volte a ridurre e, se possibile, eliminare l'impatto negativo delle attività economiche sull'ambiente. Questo avviene non solo quando esiste un rischio dimostrato di eventi dannosi o pericolosi (principio dell'azione preventiva), ma anche in situazioni in cui non è certo se e in quale misura l'attività possa esporre l'ambiente a rischi (principio di precauzione).

- Si dà priorità all'implementazione di misure preventive per evitare danni all'ambiente anziché intervenire solo dopo che il danno è già stato causato.

Valorizzazione delle Risorse Umane.

MagnoLab riconosce il ruolo centrale delle risorse umane come elemento chiave per il successo di ogni iniziativa, promuovendo un ambiente basato sulla lealtà e sulla fiducia reciproca tra tutti i collaboratori.

I rapporti di collaborazione all'interno dell'Ente sono gestiti nel rispetto della normativa contrattuale collettiva vigente e delle leggi previdenziali, fiscali e assicurative. Ogni collaboratore, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, è invitato a sottoscrivere, insieme al contratto, un impegno al rispetto dei principi definiti nel Codice Etico.

L'Ente attribuisce grande valore alle competenze delle risorse umane proprie e delle aziende Partner a tutti i livelli, ritenendole fondamentali per garantire l'eccellenza operativa. Si promuove una cultura che favorisca la diffusione delle conoscenze, valorizzando i contributi individuali e i comportamenti positivi. Crediamo fermamente nella condivisione, nello scambio di idee e nel confronto come elementi fondamentali per creare una sinergia di squadra che alimenti risultati di eccellenza.

Rispetto e Gestione di Privacy e Comunicazioni

L'Ente, nel trattamento dei dati dei propri portatori di interesse rispetta tutte le normative applicabili in materia e si attiene alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 196/2003 e nel Regolamento UE 679/2016 GDPR.

MagnoLab assicura altresì la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, definendo ed aggiornando le procedure in materia di trattamento dei dati personali in conformità alle norme vigenti.

Gestione Amministrativa.

Ogni operazione e transazione viene registrata in modo accurato, autorizzato e verificabile, seguendo criteri di legittimità, coerenza e adeguatezza.

Le situazioni contabili e i bilanci rappresentano fedelmente le attività gestionali (economiche, patrimoniali e finanziarie) adottando criteri di trasparenza, precisione e completezza.

Per garantire questo obiettivo, viene conservata una documentazione di supporto adeguata e completa, consentendo:

- la registrazione accurata di ogni operazione;
- l'identificazione immediata delle caratteristiche e delle motivazioni dietro ciascuna operazione;
- la facile ricostruzione cronologica delle operazioni;
- la verifica dei processi decisionali, di autorizzazione e di esecuzione, nonché l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e controllo.

Ogni registrazione contabile riflette esattamente quanto documentato dal materiale di supporto. È responsabilità di ogni dipendente o collaboratore designato garantire la reperibilità e l'organizzazione logica della documentazione di supporto, conformemente alle disposizioni e procedure interne.

Regali e Omaggi.

È fatto divieto ai Destinatari di ricevere ed erogare denaro, doni o qualsiasi utilità, eccetto per beni di valore modesto che rappresentano cortesia di natura commerciale. È strettamente vietato comportarsi in modo contrario a questo principio, e tali azioni saranno sanzionate con rigore, indipendentemente dal loro tentativo o esecuzione diretta o attraverso intermediari. Queste azioni non devono mirare a ottenere vantaggi personali, per conto di terzi o per l'Ente.

04 – Principi di condotta per le Aziende Aderenti. Le Aziende Aderenti dovranno sottostare ai principi sanciti nel presente documento e in particolare:

- a. **Sostenibilità e Circolarità**: Le aziende aderenti devono condividere e adottare i principi di sostenibilità e circolarità definiti nel presente codice, impegnandosi a ridurre l'impatto ambientale e a promuovere pratiche di produzione responsabili lungo l'intera catena di approvvigionamento.
- b. **Trasparenza e Responsabilità**: Le aziende aderenti devono essere trasparenti riguardo alle proprie attività e processi produttivi, fornendo informazioni chiare e accurate relative alla sostenibilità e agli impatti ambientali delle loro operazioni.
- c. **Conformità Legale ed Etica**: Le aziende aderenti devono operare in conformità con tutte le leggi, normative e standard etici pertinenti, rispettando i diritti umani, le condizioni di lavoro dignitose ed evitando qualsiasi forma di discriminazione o sfruttamento.
- d. **Collaborazione e Impegno**: Le aziende aderenti sono incoraggiate a collaborare attivamente con altre imprese all'interno della rete per condividere conoscenze, esperienze e risorse al fine di migliorare le pratiche sostenibili e promuovere l'innovazione.
- e. **Valutazione e Miglioramento Continuo**: Le aziende aderenti devono impegnarsi a monitorare regolarmente le proprie performance in termini di sostenibilità e adottare misure per migliorare costantemente, partecipando attivamente a programmi di formazione e sviluppo sostenibile.
- f. **Responsabilità Sociale e Coinvolgimento Comunitario**: Le aziende aderenti sono incoraggiate a partecipare attivamente alle comunità locali in cui operano, prendendo parte a iniziative sociali e contribuendo al miglioramento del benessere delle comunità circostanti.
- g. **Conformità e Monitoraggio**: MagnoLab si riserva il diritto di monitorare e valutare periodicamente le performance delle aziende aderenti in termini di aderenza ai principi etici e di sostenibilità definiti, riservandosi il diritto di interrompere la collaborazione nel caso in cui vengano identificate gravi violazioni di tali principi.

05 – Principi di condotta per i Dipendenti e i Collaboratori.

Eticità.

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto a evitare comportamenti contrari all'etica delineata nel presente Codice.

Impegni del Dipendente e del Collaboratore:

- a. Segnalare prontamente ai superiori e agli organi di vigilanza qualsiasi situazione, anche potenziale, che possa contrastare con le disposizioni statutarie e con il Codice Etico.
- b. Condurre rapporti con partner economici, fornitori, collaboratori e altri dipendenti basati sulla trasparenza, meritocrazia e nel rispetto delle leggi e delle norme vigenti.
- c. Mantenere comportamenti di autonomia, correttezza e trasparenza verso istituzioni, pubblica amministrazione, forze politiche, ed enti nazionali e internazionali. Evitare qualsiasi attività in conflitto di interesse con la Rete e cercare di preservare l'immagine del sistema, astenendosi dal cercare vantaggi personali.

Nel contesto gerarchico, l'autorità deve essere esercitata in modo equo e corretto, evitando abusi. Non sono tollerate né ammissibili molestie di alcun tipo, e si richiede di evitare comportamenti o discorsi che possano offendere la sensibilità individuale.

Onestà, imparzialità e rispetto delle norme.

A tutti i livelli, i Destinatari sono tenuti a instaurare rapporti con le parti interessate basati su principi di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Nell'adempimento dei propri compiti, dipendenti e collaboratori di MagnoLab danno priorità al rispetto della legge rispetto a qualsiasi altro interesse. Le loro decisioni e azioni sono ispirate dalla responsabilità del ruolo che ricoprono.

In nessun caso l'interesse dell'Ente può essere motivo per violare le leggi vigenti o le regole stabilite dal presente Codice.

Durante l'espletamento delle proprie mansioni, è severamente vietato adottare comportamenti discriminatori basati sull'età, il sesso, l'orientamento sessuale, lo stato di salute, la etnia, la nazionalità, le opinioni politiche o sindacali, o le credenze religiose.

Utilizzo dei Beni della Rete di Imprese.

L'utilizzo dei beni dell'Ente andrà limitato all'esercizio delle funzioni assegnate a ciascun collaboratore, salvo i casi di utilizzo promiscuo degli stessi sempre in modo conforme ai principi di legalità ed eticità.

Il personale e i collaboratori sono tenuti a utilizzare i beni aziendali in modo responsabile, seguendo le procedure stabilite per il loro utilizzo e, se richiesto, documentando l'uso dei beni stessi.

Gestione delle Informazioni.

I dipendenti e collaboratori, nello svolgimento delle loro mansioni, hanno accesso a informazioni, sia confidenziali che non, e sono tenuti a utilizzare tali dati esclusivamente per scopi consentiti dalle leggi e dalle regole interne. È vietato utilizzare tali informazioni per scopi personali o per conto di altri.

L'accesso da parte di terzi ai dati gestiti per ragioni lavorative è ammesso solo nei casi autorizzati dalla legge e dai protocolli interni, e solo tra colleghi per motivi di servizio conformemente alle direttive dell'ufficio.

Il dovere di riservatezza deve essere rispettato anche dopo la cessazione del rapporto lavorativo. Questi divieti si estendono anche a familiari, conviventi, collaboratori e a chiunque, per un rapporto confidenziale con il detentore delle informazioni, ne entri in possesso.

Conflitto d'Interesse.

Ogni dipendente e collaboratore è responsabile di evitare situazioni che possano generare conflitti d'interesse e di astenersi dal trarre vantaggio per sé o per terzi dalle attività svolte durante l'esercizio delle proprie funzioni.

Qualora si presenti anche solo l'apparenza di un conflitto d'interessi, la persona coinvolta è tenuta a segnalarlo al proprio referente.

A titolo esemplificativo, ma non limitativo, un conflitto d'interessi può sorgere in situazioni come:

Coinvolgimento in interessi economici e finanziari personali, o dei coniugi, parenti e/o affini fino al secondo grado, con fornitori o concorrenti della Società.

Esercizio di attività lavorative di qualsiasi tipo presso fornitori, partner o entità concorrenti della Società.

Accettazione di denaro o favori da individui o aziende che hanno o intendono stabilire rapporti commerciali con la Società.

06 – Principi di condotta nei rapporti con i Portatori di Interesse.

Rapporti con gli Aderenti alla Rete.

L'Ente si impegna a fornire a Partner, Associates e Sponsor informazioni adeguate riguardo alle decisioni strategiche e al progresso della gestione.

Nei rapporti con gli aderenti, l'Ente garantisce trasparenza e precisione nell'assunzione dei compiti di rappresentanza, assicurando un adempimento fedele e diligente di tali responsabilità.

In un'ottica di rispetto dei principi etici adottati, MagnoLab potrà introdurre come requisito per l'adesione alla Rete clausole di tipo sociale, ambientale e/o di governo d'impresa specifiche.

L'Ente si riserva di attuare azioni di controllo, anche documentale, presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa aderente, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

Requisiti più specifici verranno inseriti nei singoli contratti di adesione.

Rapporti con i Lavoratori.

La valutazione dei candidati per l'assunzione avviene considerando la compatibilità dei loro profili con le necessità della Rete di Imprese, garantendo pari opportunità per tutti i candidati interessati. Vengono adottate misure appropriate, entro i limiti delle informazioni disponibili, per prevenire favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo durante i processi di selezione e assunzione del personale.

Il personale viene assunto in conformità con la normativa e le disposizioni contrattuali in vigore, evitando qualsiasi forma di lavoro irregolare.

L'Ente si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti e a garantire un ambiente lavorativo che rispetti la dignità di ciascuna persona. Di conseguenza, vengono vietati atti di violenza psicologica e qualsiasi comportamento o atteggiamento molesto o dannoso per la persona, le sue convinzioni e preferenze. È altresì proibita qualsiasi forma di indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e sulla vita privata dei dipendenti.

Rapporto con i Fornitori.

I processi di acquisto sono orientati a garantire il massimo vantaggio per l'Ente, offrendo pari opportunità ai fornitori e promuovendo lealtà e imparzialità. La selezione dei fornitori e la definizione delle condizioni di acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità, del prezzo del prodotto o servizio, nonché sulle garanzie di assistenza e tempestività, nel rispetto di eventuali criteri di valutazione privilegiata definiti in precedenza.

L'Ente si riserva il diritto di richiedere ai fornitori la documentazione relativa ai seguenti requisiti:

- Disponibilità adeguatamente documentata di risorse, incluso il supporto finanziario, organizzazione strutturale, competenze progettuali, know-how, ecc.
- Implementazione effettiva di sistemi aziendali di qualità, se richiesto dalle specifiche dell'Ente.
- Certificazioni obbligatorie in base alle normative vigenti.
- Eventuali ulteriori certificazioni o dimostrazioni necessarie per la gestione del rapporto, se richieste.

L'Ente monitora costantemente le relazioni con i fornitori, inclusi i contratti finanziari e di consulenza. Tutti i documenti scambiati con i fornitori devono essere accuratamente archiviati; in particolare, quelli di natura contabile e/o fiscale devono essere conservati per i periodi di tempo previsti dalla normativa vigente.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, l'Ente potrà introdurre, per particolari forniture e se ritenuto necessario, requisiti di tipo sociale.

A tale fine, nei contratti con i fornitori possono essere inserite clausole contrattuali che prevedono:

- Un'autocertificazione da parte del fornitore, in merito all'adesione a specifici obblighi sociali: per esempio, l'adozione di misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità del trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile.
- La possibilità per Ente di attuare azioni di controllo, presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

Rapporto con i Clienti.

L'Ente si impegna a trattare i propri clienti in modo non discriminatorio, nel rispetto delle decisioni societarie.

I contratti e le comunicazioni inviate ai clienti devono:

- Essere chiari e comprensibili.
- Rispettare la normativa vigente, evitando pratiche ingannevoli o scorrette.
- Essere completi, includendo tutti gli elementi rilevanti per la decisione del cliente.

Il comportamento degli operatori dell'Ente verso la clientela deve riflettere disponibilità, rispetto e cortesia, promuovendo una relazione collaborativa e mantenendo un alto standard di professionalità a tutti i livelli.

Rapporto con la Pubblica Amministrazione.

Non è consentito offrire denaro o regali a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, così come ai loro parenti, sia italiani che di altri paesi, eccetto nel caso di doni di modesto valore o di utilità pratica.

È vietato offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio o vantaggio per ottenere un trattamento privilegiato nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Il personale incaricato durante trattative, richieste o rapporti con la Pubblica Amministrazione non deve cercare di influenzare in modo improprio le decisioni dei funzionari o dirigenti pubblici.

Se l'Ente si avvale di consulenti o terze parti per rappresentarlo davanti alla Pubblica Amministrazione, essi devono rispettare le stesse regole valide per i dipendenti dell'Ente.

Inoltre, l'Ente non deve essere rappresentato da consulenti o terze parti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione se ciò potrebbe generare conflitti d'interesse.

Durante trattative o rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, non devono essere intraprese azioni come:

- Proporre opportunità lavorative o commerciali per favorire i dipendenti pubblici a titolo personale.
- Offrire regali, anche sotto forma di promozioni aziendali riservate solo ai dipendenti o attraverso il pagamento di spese di viaggio.

- Richiedere o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Ogni violazione, sia effettiva che potenziale, commessa da dipendenti dell'Ente o da terzi deve essere segnalata tempestivamente alle autorità interne competenti.

Rapporti con organizzazioni Politiche e Sindacali.

MagnoLab non eroga in alcun modo contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

L'Ente si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire, direttamente o indirettamente, forme di pressioni indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

L'Ente regola le relazioni industriali con protocolli e tratta con trasparenza e buona fede con le Organizzazioni Sindacali, laddove previsto dalla Contrattazione Nazionale.

Contributi e Sponsorizzazioni.

La Rete di Imprese può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni con regolari statuti e atti costitutivi, destinando le eventuali attività di sponsorizzazione solo ad eventi o organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o societario.

07 – Modalità di attuazione e controllo.

Questo Codice Etico è adottato dal Comitato di Gestione per guidare i comportamenti successivi alla sua approvazione da parte di tutti i soggetti interessati. Al fine di garantirne la piena comprensione e osservanza, viene reso accessibile a tutte le parti coinvolte. È essenziale che tutti i soggetti possano accedervi facilmente, comprendere i suoi contenuti e rispettarne le direttive.

Ogni modifica significativa o revisione del Codice Etico sarà comunicata a tutte le parti interessate tramite gli stessi canali utilizzati per la sua distribuzione iniziale. Questo processo di comunicazione assicura che tutti siano informati sugli eventuali aggiornamenti o cambiamenti sostanziali apportati al Codice.

Il nostro impegno per la trasparenza e la comunicazione aperta riguardo al Codice Etico è cruciale per mantenere un'aderenza efficace e coesa ai principi sottostanti. Si vuole creare un ambiente in cui una comprensione condivisa dei valori e delle aspettative di comportamento possa essere promossa, favorendo così una cultura aziendale improntata alla sostenibilità e all'etica.

Il Comitato di Gestione come organo apicale è responsabile di attuare i meccanismi di controllo e condivisione del codice.

Sistema Sanzionatorio.

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice Etico costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di collaborazione o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge e può comportare il risarcimento degli eventuali danni derivanti dalla violazione stessa. Per tutti gli altri destinatari del Codice Etico, in caso di violazione dei principi e dei contenuti del Codice stesso saranno attivati i rimedi contrattuali previsti ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

Ciascun soggetto operante in nome e per conto dell'Ente è tenuto a rilevare le eventuali violazioni del Codice Etico ed a segnalarle al Comitato di Gestione.

Il Comitato di Gestione si riserva la possibilità di estromettere Partner, Associate o Sponsor dalla Rete di Imprese qualora i soggetti apicali delle Società siano coinvolti formalmente in violazioni dei principi di condotta espressi nel Codice.

I provvedimenti disciplinari emessi verso i dipendenti sono adottati in ottemperanza al CCNL Tessile Abbigliamento Moda nella sua edizione più aggiornata.

Sempre in riferimento all'art. 73 del CCNL applicabile le sanzioni adottabili sono le seguenti:

- **ammonizione Verbale**: qualora nella diligenza del lavoratore siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;
- **ammonizione Scritta**: quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare più gravi sanzioni;
- **multa**: fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
- **sospensione**: fino ad un massimo di tre giorni lavorativi;
- **licenziamento**: le norme per il licenziamento sono elencate nell'art. 75 del CCNL Tessile Abbigliamento Moda