

LA **SFERA SOC. AGR. SRL** si impegna a rispettare gli standard più rigorosi di condotta etica e professionale, nei confronti dei dipendenti e di tutti gli altri propri interlocutori aziendali: clienti, fornitori, partner, istituzioni, comunità locale. Questo impegno e la responsabilità che esso comporta, è riassunto qui di seguito.

## **1. DIPENDENTI**

Nei confronti dei dipendenti l'Azienda è impegnata al rispetto dei seguenti principi etici:

- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro minorile;
- non usufruire o favorire l'utilizzo di lavoro obbligato;
- garantire a tutti i dipendenti un luogo di lavoro sicuro e salubre;
- rispettare il diritto dei lavoratori di aderire e formare sindacati;
- non attuare discriminazioni di qualsiasi natura;
- non utilizzare o favorire punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e violenza verbale;
- operare nel rispetto delle leggi internazionali e nazionali in materia di lavoro e del Contratto Collettivo Nazionale del lavoro dei servizi di igiene ambientale;
- garantire il rispetto dei livelli retributivi minimi previsti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale del lavoro dei servizi di igiene ambientale.

Siamo tenuti a comportarci in modo equo nei rapporti reciproci e ad applicare una politica dell'impiego fondata sull'eguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti, sul dialogo, sull'ascolto delle eventuali esigenze e necessità di ognuno al fine di creare un ambiente di lavoro piacevole, un'atmosfera in cui si incoraggi lo scambio di opinioni franco e leale, e favorire il perseguimento del benessere del personale.

Riconosciamo il diritto di ognuno alla riservatezza della propria vita privata, e attribuiamo priorità alla cura dei dipendenti, alla loro salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla crescita professionale e alla soddisfazione personale e alla motivazione.

## **2. CLIENTI**

A tutti i nostri clienti siamo tenuti a fornire alta qualità, affidabilità nelle attività operative, eccellenza nelle performance, prezzi equi e un comportamento onesto, al fine di perseguire la continua soddisfazione dei clienti stessi. I rapporti vanno improntati a principi di legalità, moralità, trasparenza e correttezza professionale.

## **3. FORNITORI E APPALTATORI**

Siamo tenuti a trattare i nostri fornitori e appaltatori in modo equo. Va incoraggiata una concorrenza leale, senza pratiche discriminatorie o sleali, intesa a stimolare la creazione di rapporti commerciali durevoli e basati sulla correttezza e sulla trasparenza.

## **4. ALTRE PARTI INTERESSATE**

Siamo tenuti a comportarci come cittadini responsabili nella comunità locale in cui operiamo, nel rispetto di tutte le leggi nazionali e locali, impegnandoci a migliorare la qualità della vita attraverso la promozione di iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche legate alla tutela dei diritti umani.

## **5. ISTITUZIONI**

Siamo impegnati a mantenere un dialogo aperto e trasparente nei confronti di tutte le istituzioni nazionali, regionali e locali con le quali quotidianamente interagiamo.

## 6. IMPEGNI DELL'AZIENDA

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** ha fatto propri i suddetti principi concretizzandoli nelle sue scelte di politica gestionale e ne ha garantito il rispetto con l'implementazione del modulo GRASP, che costituisce il primo standard a livello internazionale con cui si garantisce l'azienda come socialmente responsabile, impegnandosi al rispetto delle regole dell'etica del lavoro e ripudiando apertamente tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dall'iniqua retribuzione e dall'insalubrità del luogo di lavoro. Tale norma, riferendosi a quanto indicato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), alla Dichiarazione Universale dei diritti umani, alla Convenzione ONU per i diritti del bambino e alla Convenzione delle Nazioni Unite per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne, stabilisce una serie di prescrizioni alle quali un'azienda socialmente responsabile deve attenersi.

Tale modello GRASP elenca i requisiti per un comportamento socialmente corretto delle imprese e della filiera verso i lavoratori, in particolare per quanto riguarda:

- il lavoro minorile e infantile
- il lavoro obbligato
- la discriminazione
- le condizioni per la salute e la sicurezza
- le pratiche disciplinari
- la libertà d'associazione
- lo stipendio e l'orario di lavoro

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** ha riconosciuto l'opportunità e il dovere di conformarsi a questi standard, non solo per testimoniare il dovere di rispettare i diritti umani e dei lavoratori in ogni tipo di processo ed organizzazione, ma anche per farsene promotore con i propri partner e fornitori. L'obiettivo ultimo di questo lavoro è quello di stimolare un processo a catena di adeguamento agli standard da parte di partner, fornitori e sub fornitori influenzandone il comportamento e accrescendone la qualità etico sociale.

L'adozione dello standard GRASP porta a privilegiare le imprese che dimostreranno, oltre alle competenze tecniche e gestionali, la propria sensibilità alle problematiche sociali, senza generare oneri aggiuntivi al Cliente.

### LAVORO INFANTILE E MINORILE

- non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni
- garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** non impiega lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, impossibilitate a frequentare la scuola dell'obbligo e/o svolgere un'esistenza per loro idonea. Non impiega al momento lavoratori minorenni ma garantisce loro, qualora dovesse esserne rilevata la presenza presso i propri fornitori effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 138 ILO 182 e la Raccomandazione 146, nonché il D. Lgs 345/99 integrato dal D. Lgs 262/00, la L.25/55, la L 977/67, la L.451/94.

### LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

- non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** non impiega personale non volontario (detenuti, persone insolventi nei confronti dell'azienda), che subisce restrizioni non legali nella propria libertà di recidere l'impegno lavorativo (sequestro dei documenti, stipendi non erogati e conservati come cauzioni), che non sia tutelato da una forma di contratto. Non richiede al personale di pagare depositi nonché di trattenere documenti d'identità originali presso l'azienda che andrebbero a limitare l'esercizio della libertà personale dei dipendenti.



## DS Q 09

### CODICE ETICO GRASP

Data 03.04.2024  
Revisione 04  
Edizione 01  
Pagina 3 di 7

Questo implica il rispetto delle Convenzioni ILO 29 ILO 105, nonché la L. 300/70, la L. 108/90, L. 297/82, D. Lgs 152/97. La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** dichiara di non utilizzare lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, di astenersi dal ricorrere o dare sostegno al traffico di essere umani, garantire, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.

#### SALUTE E SICUREZZA

- **garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano**

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** garantisce ai dipendenti un ambiente di lavoro sicuro e salubre con servizi adeguati e strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia. Qualora vengano fornite mense e abitazioni ai dipendenti, queste stesse devono essere salubri, sicure e conformi alle normative locali in materia di sicurezza ambientale.

Questo significa rispettare la Convenzioni ILO 155, nonché il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche, la L. 638/83, D. Lgs 493/96, Dir CEE 89/391, Dir CEE 94/33, Dir CEE 91/383. Nello specifico attenersi ai contenuti del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Per essere conformi a questo requisito, in particolare bisogna prestare attenzione all'impiego dei DPI, alla presenza sul luogo di lavoro della squadra di emergenza e dei presidi di emergenza (estintori, cassetta PS), effettuare con serietà analisi dei rischi e formazione completa, comprensibile e efficace per tutti i lavoratori (analfabeti, stranieri..), procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni

#### LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

- **non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale**

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** garantisce ai lavoratori la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze o restrizioni. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 87 ILO 135 ILO 98, nonché la L. 300/70, Accordo interfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, CEE 9/12/89.

In pratica la libertà di associarsi al sindacato viene assicurata non esercitando pressioni su chi aderisce, non discriminandoli nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo i rappresentanti eletti come interlocutori privilegiati, garantendo loro i luoghi e il tempo per svolgere attività sindacale

#### DISCRIMINAZIONE

- **selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità**
- **trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni**

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** seleziona i lavoratori indipendentemente da età, sesso, razza, religione, credo politico e spirituale. Impiegare i lavoratori in base alle loro abilità lavorative, evitando ogni genere di discriminazione. E' necessario vengano garantite le pari opportunità di genere e non devono essere effettuati trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa religione, razza, credo politico o spirituale. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 111, ILO 100, ILO 159, ILO 177, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne, nonché la L.300/70, la L.903/77, la L.125/91, la L. 40/98 , la L. 53/2000, la L.53/00, DLgs 151/01, Dir. CEE 75/117, Dir. CEE 76/207, la L.108/90.

Evita i due tipi di discriminazione più frequenti da parte delle Imprese: non offrire alle donne ruoli di direzione, assumere gli extracomunitari esclusivamente ai livelli più bassi, indipendentemente da livello di studio e competenza linguistica. Ma molto più importante è attivarsi contro la discriminazione tra lavoratori: per razza, religione, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione, interventi, iniziative. Inoltre si astiene dal sottoporre in nessun caso il personale a test di gravidanza o verginità.

#### PRATICHE DISCIPLINARI

- **manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti**

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** assicura a tutti i lavoratori dignità e rispetto nell'attività lavorativa, escludendo rigorosamente l'impiego di ogni tipo di pratica disciplinare inusuale e/o corporea, coercizione mentale o abuso verbale nei confronti del personale. Le pratiche disciplinari dei fornitori devono conformarsi con tutte



## DS Q 09

### CODICE ETICO GRASP

Data 03.04.2024  
Revisione 04  
Edizione 01  
Pagina 4 di 7

le leggi locali applicabili e i regolamenti per i lavoratori in uso e rese note ai dipendenti attraverso la distribuzione di un disciplinare e un regolamento comportamentale aziendale.

Questo significa rispettare la Convenzione ILO 29, L.758/94. Inoltre le eventuali contestazioni sono sempre gestite in linea con l'art. 7 dello statuto dei lavoratori e con il CNL. Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di "mobbing", ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come "strumenti di punizione" condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari

#### ORARIO DI LAVORO

- Non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, o cumulato di 48 h mensili concordato con il lavoratore
- Non chiedere straordinari abitualmente

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** assicura che l'orario di lavoro rispetti il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, e lo straordinario, quando necessario, sia ricompensato in modo idoneo e non superare le 12 ore settimanali o 48 mensile o monte ore annuale (200h) come previsto CNL. Ai dipendenti deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette. Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 98, nonché la L. 300/70, la L. 196/97, la L. 264/58, la L. 409/98. In particolare è importante programmare il lavoro ordinario e straordinario con attenzione, cercando di razionalizzare i processi produttivi, di prevedere in modo corretto l'organico necessario, per non costringere i propri dipendenti a straordinari eccessivi e per garantire loro il godimento delle ferie previste secondo quanto previsto da CNL.

Il/I "Rappresentante/i dei Lavoratori per il modulo GRASP" ha/hanno possibilità di richiedere all' "Ufficio Personale" i documenti che riportano le registrazioni delle ore di lavoro effettuate ed approvate dai lavoratori al fine di verificare la conformità a quanto sopra dichiarato. Inoltre, il/i "Rappresentante/i dei Lavoratori per il modulo GRASP" ha/hanno possibilità di richiedere l'accesso ad assunzioni e buste paga dei lavoratori.

L'accesso a tali informazioni sarà garantito nel rispetto della normativa sulla privacy in merito alla diffusione di dati sensibili di ogni lavoratore.

#### RETRIBUZIONE

- assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L** garantisce ai propri lavoratori una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito e al CNL di riferimento, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa e che le trattenute siano applicate conformemente a quanto previsto dalla legge.

Questo significa rispettare le Convenzioni ILO 100- ILO 131, nonché la L. 300/70, la L. 297/82, la L. 863/84, la L. 230/62

#### SISTEMA DI GESTIONE

La **SOC. AGR. SFERA** ha attivato una procedura di selezione dei fornitori al fine di garantire il pieno rispetto dei principi sanciti dalla norma. A tal fine l'azienda coinvolge i propri fornitori chiedendo loro di collaborare al raggiungimento di tale obiettivo impegnandosi a:

- ✓ estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso progetto ai propri fornitori, consapevoli della necessità di sviluppare cultura e consapevolezza sui temi della responsabilità sociale per rendere efficaci ed efficienti tutti gli sforzi in merito
- ✓ sottoscrivere una lettera d'impegno finalizzata alla collaborazione
- ✓ Informare il personale interno all'azienda in merito ai requisiti GRASP
- ✓ Se necessario effettuare le eventuali azioni correttive richieste

Il codice etico di condotta della **SFERA SOC. AGR. S.R.L** è divulgato in azienda mediante esposizione in bacheca, all'esterno, anche verso i fornitori, mediante pubblicazione sul sito internet, nella consapevolezza che il coinvolgimento nelle tematiche sociali è fondamentale per il mantenimento della qualificazione annuale.

Per completezza si riporta anche la procedura per le segnalazioni e i reclami,

## 7. SEGNALAZIONI E RECLAMI

La **SFERA SOC. AGR. S.R.L.**, al fine di assicurare a tutte le Parti Interessate di poter contribuire attivamente al miglioramento del Modulo GRASP, ha predisposto un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione del modulo GRASP.

Il reclamo è uno strumento messo a disposizione dei clienti di La **SFERA SOC. AGR. S.R.** per segnalare eventuali disfunzioni nell'applicazione del modulo GRASP

Un'osservazione e un suggerimento sono indicazioni fornite dagli utenti, tese a segnalare eventuali aree di miglioramento nell'applicazione del Modulo GRASP.

Le suddette segnalazioni possono essere inoltrate alla **SFERA SOC. AGR. S.R.** tramite i seguenti canali:

- ✓ mail all'indirizzo: [segnalazioniwb@sferaagricola.it](mailto:segnalazioniwb@sferaagricola.it) ;
- ✓ mail all'indirizzo PEC: [sferasocietaagricolasrl@pec.it](mailto:sferasocietaagricolasrl@pec.it) ;
- ✓ segnalazione whistleblowing attraverso l'uso della piattaforma su sito aziendale [www.sferaagricola.it](http://www.sferaagricola.it) , alla sezione "contatti" ;
- ✓ apposita casella vocale creata nel centralino aziendale ;
- ✓ apposita cassetta postale presso le bacheche di competenza dei propri reparti ;
- ✓ Via posta ordinaria all'indirizzo: **SFERA SOC. AGR. S.R.L.**, VIA CASE GIGLIAIE LOC. GIUNCARICO 58023 GAVORRANO (GR) ;

Ogni segnalazione sarà trasmessa all'attenzione del/dei Rappresentante/i dei lavoratori per il GRASP, i quali garantiranno la riservatezza dei contenuti.

Inoltre i dipendenti possono contattare il Rappresentante dei Lavoratori per il modulo GRASP qualora uno dei suddetti punti dovesse essere non rispettato. Il rappresentante dei lavoratori per il modulo GRASP porterà all'attenzione della Direzione la problematica riscontrata con la finalità di applicare un rimedio risolutivo nell'arco di 1 mese.

Il/i rappresentante/i incaricato/i di tale ruolo è/sono: MARTINA MENCACCI – TOMMASO TONINI – NICO BAGNOLI

**Si dichiara che il rappresentante Grasp dei lavoratori e i dipendenti potranno presentare reclami senza incorrere in sanzioni personali.**

Data: 08-04-2024

Firma  
Legale rappresentante  
**SFERA Soc. Agr. s.r.l.**  
Sede Legale: Corso Indipendenza, 5  
20129 MILANO  
P. IVA / C.F. 01597850534