# Principi di Responsible Business Conduct (RBC) e regole di comportamento

## 1. Premessa, finalità e campo di applicazione

Il presente Codice Etico e di Condotta definisce, in un unico documento ma in due ambiti distinti, i principi etici e di Responsible Business Conduct (RBC) adottati da MOOVER SRL e le regole concrete di comportamento richieste a chi opera per, con o presso l'azienda.

MOOVER SRL svolge attività di ricamo industriale per conto terzi e relative attività di ricezione, preparazione, lavorazione, rifinitura, controllo, movimentazione e restituzione di capi e materiali tessili delle aziende clienti.

Il Codice costituisce parte integrante del sistema di gestione aziendale e del processo di Due Diligence adottato in coerenza con il Global Organic Textile Standard (GOTS 7.0), il relativo Manual for the Implementation applicabile, gli standard Textile Exchange applicabili e le Linee Guida OCSE sulla condotta d'impresa responsabile.

Il documento si applica, per quanto pertinente alla natura del rapporto, a: Direzione e titolare; dipendenti; collaboratori; stagisti e tirocinanti; consulenti; clienti; fornitori e subfornitori; manutentori e tecnici esterni; appaltatori; corrieri e trasportatori; visitatori e, più in generale, a ogni soggetto che acceda alle sedi di MOOVER o entri professionalmente in relazione con l'azienda e il suo personale.

L'applicazione è proporzionata al rapporto con MOOVER: i soggetti occasionali sono tenuti almeno al rispetto delle regole di accesso, sicurezza, dignità delle persone, riservatezza e tutela dei materiali; fornitori e partner commerciali sono inoltre chiamati a rispettare i principi etici, sociali, ambientali e di integrità pertinenti al rapporto.

# PARTE I – CODICE ETICO

## 2. Principi generali

- Legalità e rispetto degli obblighi applicabili.
- Integrità, correttezza, trasparenza e buona fede nei rapporti professionali.
- Centralità e dignità della persona.
- Rispetto dei diritti umani e dei diritti fondamentali dei lavoratori.
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- Protezione dell'ambiente e prevenzione dell'inquinamento.
- Responsabilità lungo la catena del valore, secondo il grado di influenza esercitabile da MOOVER.
- Conformità ai requisiti GOTS e Textile Exchange applicabili.
- Prevenzione di corruzione, conflitti di interesse e comportamenti non etici.
- Miglioramento continuo e gestione responsabile degli impatti.

## 3. Diritti umani, lavoro e responsabilità sociale

### *3.1 Divieto di lavoro minorile*

MOOVER vieta il lavoro minorile in violazione della normativa applicabile e dei principi internazionali richiamati dagli standard adottati. L'impiego di giovani lavoratori, ove consentito, deve avvenire nel pieno rispetto delle tutele previste per età, orari, salute e sicurezza. In presenza di un caso di lavoro minorile nella propria sfera di attività o nelle relazioni commerciali rilevanti, MOOVER adotta o promuove misure responsabili orientate prioritariamente alla tutela del minore.

### 3.2 Divieto di lavoro forzato e tratta di esseri umani

È vietata qualsiasi forma di lavoro forzato, coatto, vincolato, in condizioni di servitù o connesso alla tratta di persone. Non sono ammessi il trattenimento ingiustificato di documenti personali, depositi o cauzioni indebite, restrizioni illegittime alla libertà di movimento o altre pratiche che impediscano la libera cessazione del rapporto di lavoro secondo la legge.

### 3.3 Lavoro regolare, retribuzione e orario

MOOVER impiega personale regolarmente inquadrato e applica le condizioni economiche e normative previste dalla legislazione e dal contratto collettivo applicabile. Retribuzioni, ferie, riposi, permessi e lavoro straordinario sono gestiti secondo gli obblighi vigenti. Non sono ammesse trattenute disciplinari o altre pratiche economiche indebite.

### 3.4 Libertà di associazione

MOOVER riconosce il diritto dei lavoratori alla libertà di associazione, rappresentanza e contrattazione collettiva secondo la normativa applicabile, senza discriminazioni, intimidazioni o ritorsioni.

## 4. Pari opportunità, dignità, prevenzione di molestie e violenza

*MOOVER promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della dignità personale e adotta un principio di* tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, molestie, violenza, abuso, intimidazione, bullismo e trattamenti degradanti. Tale principio vale nei rapporti tra lavoratori e anche nei rapporti con clienti, fornitori, collaboratori, manutentori, trasportatori, consulenti, visitatori e altri soggetti esterni.

Non sono tollerati, a titolo esemplificativo:

- molestie sessuali, avances indesiderate, richieste o pressioni a carattere sessuale;
- contatti fisici indesiderati o invasivi;
- *commenti, battute, allusioni, gesti, immagini o comunicazioni a contenuto sessuale, offensivo o discriminatorio;*
- insulti, minacce, urla, intimidazioni, aggressioni fisiche o verbali;
- umiliazioni, derisioni, isolamento intenzionale, bullismo o comportamenti sistematicamente ostili;
- discriminazioni o trattamenti sfavorevoli fondati su caratteristiche o condizioni personali tutelate dalla normativa;
- diffusione di contenuti offensivi o molesti tramite e-mail, messaggistica, social network o altri strumenti digitali;
- ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede una criticità o collabora alla sua verifica.

Il rispetto della dignità del personale MOOVER costituisce condizione essenziale dei rapporti con l'azienda. In caso di condotte gravi poste in essere da soggetti esterni, MOOVER può adottare misure proporzionate quali l'allontanamento dai locali, la segnalazione al relativo datore di lavoro o committente, la richiesta di sostituzione della persona interessata, la sospensione o cessazione del rapporto commerciale e ogni altra misura consentita.

MOOVER sostiene tali principi anche attraverso attività di informazione e formazione del personale sui rischi di molestie, violenza e discriminazione e sulle modalità di prevenzione e segnalazione.

## 5. Salute e sicurezza

MOOVER tutela la salute e sicurezza delle persone presenti nei propri luoghi di lavoro attraverso la valutazione dei *rischi, la prevenzione, la formazione, la manutenzione delle attrezzature, l'organizzazione delle emergenze e le altre* misure previste dalla normativa applicabile.

Chiunque acceda ai luoghi di lavoro è tenuto, per quanto applicabile, a rispettare segnaletica, istruzioni, aree interdette, procedure di emergenza e indicazioni impartite dai soggetti autorizzati. È vietato utilizzare, manomettere o interferire con macchine, impianti, attrezzature o dispositivi di sicurezza senza autorizzazione.

Manutentori, appaltatori e tecnici esterni devono inoltre rispettare gli specifici obblighi di coordinamento e le istruzioni di sicurezza applicabili alle attività affidate.

## 6. Tutela ambientale e gestione responsabile delle risorse

MOOVER si impegna a prevenire l'inquinamento, gestire correttamente i rifiuti, monitorare i consumi e gli impatti ambientali pertinenti, promuovere l'efficienza energetica e monitorare le emissioni di gas a effetto serra secondo le modalità definite nel proprio sistema di gestione.

Fornitori, appaltatori e altri soggetti che operano presso MOOVER devono evitare comportamenti che possano determinare contaminazioni, dispersioni, abbandono di rifiuti o altri impatti ambientali non autorizzati.

## 7. Gestione chimica

Gli input chimici utilizzati nell'ambito delle lavorazioni certificate sono gestiti secondo i requisiti GOTS applicabili e la normativa vigente. MOOVER verifica la documentazione pertinente degli input acquistati direttamente e mantiene adeguate modalità di conservazione, identificazione e utilizzo.

Nessun soggetto esterno può introdurre o utilizzare, nell'ambito di interventi che possano interferire con lavorazioni, macchine o materiali certificati, sostanze o prodotti non preventivamente autorizzati quando la verifica sia necessaria ai fini della sicurezza, dell'ambiente o della conformità GOTS.

## 8. Integrità, anticorruzione e conflitti di interesse

MOOVER non tollera corruzione, pagamenti illeciti, traffico di influenze, riciclaggio, falsificazione documentale o altre pratiche fraudolente. Omaggi, cortesie e inviti devono essere leciti, trasparenti, di valore ragionevole e non finalizzati a influenzare impropriamente decisioni commerciali.

Situazioni di conflitto di interesse effettivo o potenziale devono essere comunicate affinché possano essere valutate e gestite in modo trasparente.

## 9. Riservatezza, dati e tutela delle informazioni

*MOOVER tutela i dati personali, le informazioni riservate, i segreti commerciali e le informazioni ricevute dai clienti* e dai partner.

È vietato fotografare, filmare, copiare, divulgare o utilizzare senza autorizzazione capi, campioni, disegni, loghi, marchi, programmi di ricamo, documenti, commesse, dati dei clienti, aree produttive o altre informazioni riservate conosciute durante l'attività o l'accesso ai locali aziendali.

## 10. Tracciabilità e integrità delle certificazioni

MOOVER assicura l'identificazione, la segregazione e la tracciabilità dei materiali e delle lavorazioni certificate secondo i requisiti GOTS e Textile Exchange applicabili. Devono essere prevenute sostituzioni, commistioni, contaminazioni e dichiarazioni non autorizzate.

Chiunque operi nelle aree interessate deve rispettare la segnaletica, le modalità di separazione dei materiali, le procedure di pulizia e le istruzioni aziendali. È vietato utilizzare impropriamente il nome, i marchi o i riferimenti alle certificazioni GOTS e Textile Exchange.

## 11. Responsible Business Conduct e Due Diligence

Il presente Codice, unitamente alla Politica Ambiente, Sicurezza e Condotta d'Impresa Responsabile, costituisce il quadro di riferimento della Policy on Responsible Business Conduct di MOOVER.

MOOVER applica un processo continuo e proporzionato di Due Diligence volto a identificare e valutare gli impatti negativi effettivi e potenziali connessi alle proprie attività e, secondo il grado di influenza esercitabile, alle relazioni commerciali rilevanti; prevenire, cessare o mitigare tali impatti; monitorare l'efficacia delle misure; comunicare in modo appropriato e adottare o cooperare a rimedi quando necessario.

La Direzione esercita la supervisione del processo. Alfredo Accettulli, in qualità di titolare dell'azienda, è individuato quale Responsabile della Due Diligence. La Direzione assicura che le persone coinvolte dispongano di informazioni, tempo, competenze e risorse adeguati alle responsabilità attribuite.

## 17. Segnalazioni, reclami e tutela da ritorsioni

MOOVER mette a disposizione canali per segnalare, in buona fede, violazioni effettive o sospette del presente Codice, incluse discriminazioni, molestie, violenza, problemi di sicurezza, violazioni ambientali o sociali, corruzione, irregolarità documentali e violazioni dei requisiti GOTS/TE.

Le segnalazioni sono gestite secondo le procedure aziendali applicabili, tutelando la riservatezza e vietando ritorsioni nei confronti di chi segnala in buona fede o collabora alla verifica. L'azienda valuta le segnalazioni in modo tempestivo e proporzionato e, quando emerge un impatto negativo effettivo, adotta o coopera all'adozione di misure di rimedio appropriate.

I canali aziendali comprendono la claim box e l'indirizzo e-mail dedicato previsti dalla procedura di segnalazione/whistleblowing.

## 18. Violazioni e misure conseguenti

Le violazioni del Codice sono valutate in relazione alla natura, gravità, reiterazione e conseguenze della condotta. Per il personale interno possono determinare le misure previste dalla normativa e dalla disciplina applicabile. Per soggetti esterni possono comportare richieste di azione correttiva, sostituzione del personale esterno, limitazione o revoca dell'accesso, sospensione o cessazione del rapporto commerciale o altre misure proporzionate e legittime.

Quando una violazione ha causato o contribuito a un impatto negativo, MOOVER valuta le misure di rimedio più appropriate, che possono comprendere cessazione della situazione non conforme, ripristino delle condizioni corrette, tutela della persona interessata, formazione, revisione delle procedure, azioni organizzative, interventi nei confronti di partner commerciali e, ove appropriato, altre forme di rimedio proporzionate.

## 19. Diffusione, formazione e riesame

Il Codice è portato a conoscenza dei lavoratori e reso disponibile ai soggetti esterni pertinenti con modalità proporzionate alla natura del rapporto. Le regole essenziali applicabili a visitatori, corrieri, manutentori e altri soggetti occasionali possono essere comunicate anche mediante istruzioni di accesso, informativa o altra documentazione operativa.

Il personale riceve informazione e, ove necessario, formazione sui contenuti pertinenti del Codice. MOOVER ha inoltre previsto formazione specifica sul rischio di molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità.

Il Codice è riesaminato periodicamente e in occasione di modifiche normative, organizzative, di standard applicabili, di rischi significativi o di eventi che ne rendano opportuno l'aggiornamento.

## 20. Approvazione e responsabilità

La Direzione approva il presente Codice e ne sostiene l'attuazione.

Titolare e Responsabile Due Diligence: Alfredo Accettulli.

Responsabile dei criteri etico-sociali: Giorgia Pasello.

**Il Legale Rappresentante / Titolare**

Moover Srl -
Via dell'Economia, 24
35044 Montagnana (PD)
P.IVA e C.F. 05568820285