



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO AZIENDALE

IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Lo scopo del codice è di ribadire a tutto il sistema apicale aziendale, al personale aziendale, l'impegno a mantenere in ogni circostanza un comportamento etico, così inteso:

- rispettare tassativamente le leggi vigenti nel territorio nazionale;
- operare con correttezza e cortesia nei rapporti tra i colleghi;
- rispettare gli interessi di ogni altro interlocutore (clienti, consumatori, istituzioni, autorità pubbliche);
- svolgere il proprio ruolo con professionalità ed integrità morale nel rispetto della dignità umana.

LA GESTIONE DEL CODICE ETICO

Le norme del Codice si applicano, senza eccezioni, a tutti i componenti dell'Azienda, dal Datore di Lavoro a tutto il personale aziendale, che operatori in collaborazione.

Tutti i componenti dell'Azienda, sono pertanto tenuti a ricevere una copia del "Codice", prenderne visione, conoscerne i contenuti, accettarli, con precisa dichiarazione scritta e a tenere una condotta conforme ai principi in esso contenuti.

Inoltre, il personale è tenuto anche a segnalare eventuali violazioni del Codice, come meglio illustrato nella parte finale di tale documento

I VALORI AZIENDALI

Il "Codice Etico" dell'Azienda si realizza con i seguenti valori:

- **Imparzialità:** Si conferma e si assicura che non esistono minacce alla imparzialità nello svolgimento dell'attività aziendale.
- **Competenza:** Si assicura l'impegno di scegliere e motivare le risorse umane in modo da assicurare il massimo livello di competenza ed aggiornamento nello svolgimento delle attività aziendali.
- **Credibilità:** L'Azienda s'impegna costantemente a porre una particolare attenzione ad infondere fiducia in tutte le parti interessate nella credibilità operativa, in particolare ai Clienti, ai fornitori, ai consulenti, alle Autorità, alle Organizzazioni Territoriali e alla Collettività in generale.
- **Raggiungimento dell'eccellenza:** L'Azienda persegue il miglioramento continuo del modo di operare, mantenendo un'attenzione costante ai dettagli in ogni fase del lavoro, utilizzando le risorse nel modo più efficiente, valorizzando gli addetti nella loro professionalità.
- **Responsabilità sociale, ambientale e per la sicurezza:** L'Azienda conduce l'attività in una precisa responsabilità nei confronti della società civile, contribuendo al progresso delle Comunità Locali, in accordo con il ruolo primario di Impresa sul territorio agevolando le assunzioni anche di giovani operatori, aiutando con interventi di sicurezza nel lavoro anche gli addetti anziani, soprattutto nel rispetto delle norme in riferimento a maternità e paternità. L'Azienda s'impegna in modo sicuro e responsabile a promuovere la riduzione di impatto dell'attività aziendale per preservarlo inalterato nel lungo periodo. Soprattutto l'Azienda nel rispetto ambientale intende operare con prodotti non inquinanti, con procedure rispettose dell'ambiente e con interventi puntuali, idonei e funzionali al sistema esterno. L'Azienda assicura inoltre il pieno e totale rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro con continui aggiornamenti.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

NORME DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

- **Tutela dei beni aziendali:** Ogni dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali utilizzando in modo corretto e responsabile gli strumenti a lui affidati ed evitandone un uso improprio. Ogni dipendente deve operare, rispettando la regola d'arte per cura e manutenzione. In riferimento poi all'utilizzo di strumenti di lavoro, ogni dipendente è tenuto rispettare scrupolosamente quanto previsto, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi. In sintesi, non è consentito:
 - utilizzare gli strumenti a disposizione (programmi, e-mail, internet, telefono, fax, etc..) per scopi che non siano legati ad esigenze di lavoro;
 - utilizzare attrezzature di lavoro (trapani, avvitatori, scale, mezzi, etc...) per scopi che non siano legati ad esigenze di lavoro;
 - inviare messaggi di posta elettronica ingiuriosi o che possano recare offesa a persona e/o danno all'immagine aziendale;
 - navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi;
 - usare per propria attività personale extra-lavoro strumentazione aziendale.
- **Tutela delle informazioni e della proprietà intellettuale:** Le informazioni aziendali di qualsiasi natura (commerciale, finanziaria, tecnologica, etc...) rappresentano un bene che l'Azienda intende proteggere, in quanto patrimonio di cultura e di investimento continuo tecnologico. E' quindi fatto divieto di rivelare a persone non autorizzate informazioni che possano mettere a rischio il patrimonio professionale – commerciale, acquisito nel tempo.
- **Rapporti con il personale - Rispetto del contratto e delle normative sul lavoro:** l'Azienda è impegnata a rispettare i diritti umani fondamentali, le leggi e le normative sul lavoro. In particolare, ogni dipendente è assunto con regolare contratto di lavoro e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, minorile, o di "lavoro nero"; l'Azienda sottolinea di applicare il principio della concorrenza leale. Per ogni collaboratore è predisposto un contratto scritto redatto in conformità con le leggi vigenti in ambito nazionale.
- **Rapporti con il personale - Selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane:** l'Azienda evita forme di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti / collaboratori ed adotta criteri obiettivi nella selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane. La valutazione del personale da assumere, dei consulenti e dei valutatori da parte dell'Azienda, è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. L'Azienda, è impegnata a valorizzare ed accrescere le competenze delle proprie risorse umane e mira ad offrire a tutto il personale aziendale opportunità di sviluppo sulla base delle competenze e capacità, evitando ogni forma di discriminazione, legata all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.
- **Tutela dell'integrità morale e fisica:** A tutto il personale aziendale, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario dell'Azienda, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri. In particolare, l'Azienda non tollera:
 - abusi di potere: costituisce abuso della posizione di autorità, richiedere come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni e favori personali, oppure assumere atteggiamenti e/o compiere azioni che siano lesive alla dignità e soprattutto all'autonomia del collaboratore;
 - atti di violenza psicologica: atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona e delle sue convinzioni;



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

- molestie sessuali, comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità personale dell'operatore;
- atti di bullismo, che possono compromettere anche in modo grave la salute del lavoratore sul sito di lavoro;
- mobbing operativo, che può portare situazioni psicologiche con pesanti conseguenze nella attività operativa dell'addetto.

L'Azienda s'impegna a diffondere e a consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi per tutti i propri operatori in quanto che considera i propri addetti forza vitale e linfa dinamica di come "fare impresa"; l'Azienda ritiene opportuno procedere con protocollo sanitario, applicare enfasi della lingua italiana, creare informazione e formazione per i propri addetti, mediante la pianificazione informazione formazione (art.9 D. Lgs. 81/08); l'Azienda stimola comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti, adottando metodologie di lavoro idonee assicurando adeguati interventi formativi ed operando in piena conformità alla legislazione in materia sicurezza e prevenzione; l'Azienda intende usare tecnologie aggiornate, idonee e sempre più calate nell'aiuto per l'addetto, onde eliminare inutile carico di lavoro e/o situazioni di affaticamento.

Rapporti con clienti e fornitori: I rapporti e le comunicazioni con i clienti dell'Azienda, sono improntati alla massima correttezza e al rispetto delle normative vigenti, senza alcun ricorso a pratiche commercialmente scorrette. Viene data massima importanza alle attestazioni rilevanti principi di sicurezza e prevenzione operativa.

Nei processi di acquisto i fornitori sono selezionati in base a criteri oggettivi, quali il prezzo e la qualità del servizio, offrendo ad ogni fornitore pari opportunità, istituendo il principio dell'analisi costo / valore, onde poter verificare sempre le idoneità di valutazione ed accettazione.

Rapporti con i consumatori e i mezzi di comunicazione: L'Azienda s'impegna a garantire ai consumatori una risposta immediata, qualificata e competente, alle loro esigenze, fornendo informazioni corrette e veritiere sulla validità delle certificazioni rilasciate.

La comunicazione dell'Azienda verso l'esterno è improntata al rispetto del diretto all'informazione corretta, precisa e basata su procedure di trasparenza, eliminando tassativamente notizie, commenti falsi o tendenziosi.

- **Rapporti con le comunità e le Istituzioni - Politica ambientale:** L'Azienda è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere nelle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale, e sul benessere generale della collettività attraverso il continuo creare situazioni di lavoro affinché possa esistere la sicurezza futura di lavoro, di famiglia in tranquillità economica e creare così giusto anello di continua gestazione, rispetto a quanto di diritto inserito nella costituzione italiana a livello di lavoro, rispetto della dignità umana, responsabilità sociale imprenditoriale.
- **Rispetto delle procedure di sicurezza imposte dall'azienda:** Tutti gli operatori dopo aver ricevuto le idonee informazioni di sicurezza relative ai rischi presenti in azienda, si impegnano al corretto uso delle attrezzature di lavoro, al rispetto delle procedure di pulizia e manutenzione delle attrezzature pericolose, ad utilizzare i DPI ed il vestiario messo a disposizione dall'azienda e a non far uso di sostanze alcoliche e /o stupefacenti durante l'orario di lavoro; è altresì vietato presentarsi al lavoro in condizioni non idonee allo svolgimento della mansione, ovvero in stato di alterazione dovuto a sostanze non consentite (Legge 125/01, articolo 15: nelle attività lavorative ad alto rischio di infortunio, ovvero in cui diventa rilevante il problema di garantire la sicurezza, "è fatto divieto di assunzione e di



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche”). La Società da sempre si è adeguata alle normative relative alla prevenzione degli infortuni e della sicurezza nei luoghi di lavoro. È fatto obbligo dell’osservanza delle suddette norme da parte di tutti i lavoratori. In particolare si ricorda ai lavoratori l’utilizzo obbligatorio dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) a suo tempo consegnati unitamente alle norme generali e all’informativa sulla prevenzione e sicurezza.

POLITICHE DEL PERSONALE E AMBIENTE DI LAVORO

Pagan s.r.l. ritiene fondamentale che, sul lavoro, sia garantito il rispetto dei diritti umani e la tutela della dignità individuale, vietando qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro ed, in particolare, del lavoro minorile. Si impegna, pertanto, con riguardo al lavoro minorile, a non assumere lavoratori di età inferiore a 15 anni ai sensi del comma 1 dell’art. 2 della Convenzione sull’età minima, ovvero, per i Paesi in via di sviluppo di cui al comma 4 del citato articolo, a non assumere lavoratori di età inferiore a 14 anni.

CONFLITTI DI INTERESSE

Nell’espletamento delle proprie mansioni lavorative il Dipendente dovrà astenersi dallo svolgere attività che non siano nell’interesse dell’impresa.

Ciascun Dipendente può partecipare, fuori dall’orario e della sede di lavoro, ad attività diverse da quelle svolte nell’interesse dell’impresa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendente.

I Dipendenti, i Collaboratori, i componenti dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali del Gruppo, devono tuttavia evitare tutte quelle attività che siano in conflitto di interesse con la società ove gli stessi operano, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l’indipendenza nell’espletare le attività loro assegnate con il fine di conseguire il miglior interesse di Pagan srl. È pertanto fatto obbligo in capo a tali soggetti di segnalare situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, adottando le procedure definite dalle società.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono considerate situazioni di conflitto di interesse:

- la strumentalizzazione della propria posizione per la realizzazione di interessi propri o di terzi contrastanti con quelli dell’impresa;
- l’uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi;
- il possesso di partecipazioni finanziarie, di cointeressenze o di interessi con Fornitori, Clienti o Concorrenti;
- ricoprire cariche o incarichi di qualunque genere (Amministratore, Sindaco, Revisore, consulente) presso Fornitori, Clienti, Concorrenti;
- la candidatura per l’assunzione di parenti e familiari, come meglio descritto nel successivo articolo.

ASSUNZIONI DI PARENTI E FAMILIARI

I candidati all’assunzione devono essere selezionati e valutati in modo obiettivo sulla base delle loro competenze professionali e delle loro caratteristiche personali, indipendentemente dal fatto che la candidatura sia presentata da un dipendente della Società.

Pertanto, le candidature presentate da parenti e familiari di dipendenti in forza saranno considerate allo stesso modo delle candidature spontanee.

I candidati hanno l’obbligo di segnalare in fase di compilazione della domanda di assunzione se sono legati da parentela con dipendenti e i procuratori non potranno partecipare né direttamente né indirettamente al processo di selezione che riguardi un membro della propria famiglia.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

La politica di Pagan srl limita il conferimento delle procure a familiari che possano impegnare la Società con la loro doppia firma e vieta rapporti di subordinazione diretta.

Ciascun dipendente, inoltre, è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti o delle relative società controllanti e controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

Per quanto concerne il rapporto di collaborazione non subordinata, Pagan srl avrà cura di:

- osservare scrupolosamente le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i Collaboratori non subordinati;
- selezionare accuratamente persone qualificate e con buona reputazione;
- menzionare espressamente, in tutti i contratti di Collaborazione non subordinata, l'obbligo di attenersi ai Principi del Codice Etico.

OMAGGI E REGALIE

Il Dipendente non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- dare o ricevere, sotto alcuna forma, sia diretta che indiretta, regali, omaggi, ospitalità, salvo che il valore degli stessi sia di modico valore e tale da non compromettere l'immagine aziendale;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di soggetti interni ed esterni, a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Il Dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio non di modico valore, è tenuto ad informare il Garante. In ogni caso nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri paesi, Pagan srl si impegna a non:

- offrire direttamente o indirettamente opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del Personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari;
- offrire omaggi, salvo non si tratti di atti di cortesia di modico valore e di uso corrente.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, in Italia e all'estero, non è consentito ai rappresentanti e/o dipendenti corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi somme di denaro o doni di qualsiasi genere ed entità, siano essi Pubblici Ufficiali, Rappresentanti di Governo, pubblici Dipendenti e privati Cittadini, sia italiani che di altri Paesi con i quali il Gruppo intrattiene relazioni commerciali, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

Atti di cortesia di modico valore, quali omaggi o forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio.

Nei Paesi in cui è d'uso offrire doni a Clienti o ad altri, Pagan srl potrà agire in tal senso nel solo caso in cui questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre e comunque nel rispetto delle leggi applicabili, degli usi commerciali e dei codici etici – se conosciuti – delle aziende o degli enti con cui Pagan srl ha rapporti.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO E ASSENZE

L'orario di lavoro è stabilito in sede di assunzione e riportato all'interno del contratto di assunzione.

L'orario di lavoro dev'essere rispettato: il lavoratore dovrà essere al suo posto di lavoro, pronto per l'inizio del lavoro, all'orario sopra fissato (i tempi per eventuali cambi di vestiario o per posteggio auto etc... non fanno parte dell'orario di lavoro). È vietato abbandonare il proprio posto senza regolare autorizzazione del responsabile così come anticipare la cessazione dell'orario lavorativo senza preavviso e senza giustificato motivo. Nel caso in cui non venga rispettato l'orario di lavoro, sarà operato un provvedimento disciplinare con l'applicazione della sanzione prevista dal CCNL in vigore.

Salvo il caso di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onore della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza. Nel caso di assenze ingiustificate sarà operata la trattenuta per le ore non lavorate, pertanto le stesse saranno commutate in ferie/permessi.

RISORSE UMANE: SICUREZZA E SALUTE

I Dipendenti e Collaboratori, sono considerati elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo. Quest'ultimo si impegna alla garanzia del rispetto delle normative di legge in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, assicurando luoghi e ambienti di lavoro adeguati agli standard nazionali e internazionali in materia.

La salute dei Dipendenti e Collaboratori non è da intendersi solo come assenza di malattie ma anche come benessere psichico, fisico e sociale, che può essere garantito mediante i seguenti principi di organizzazione:

- ridurre al minimo i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere eliminati;
- combattere i rischi all'origine;
- adattare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne l'organizzazione e la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature, dei metodi di lavoro e di produzione. Soprattutto si devono combattere le attività monotone o ripetitive e, quindi, ridurre i loro effetti negativi sulla salute. Se il lavoro è monotono o ripetitivo, l'organizzazione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature, dei metodi di lavoro e di produzione devono essere ottimizzati al fine di alleviare i lavoratori;
- seguire l'evoluzione tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è di meno;
- pianificare la protezione della salute in modo tale che gli aspetti individuali, tecnici, organizzativi e sociali e tutte le loro interazioni siano considerati nel loro insieme;
- accordare la priorità alla protezione della salute a carattere collettivo piuttosto che individuale;
- istruire i dipendenti in modo appropriato; questo comporta l'istruzione sull'applicazione e sulla sua sorveglianza nonché la formazione a tutti i livelli della gerarchia.

VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE

In modo tale che le capacità e le competenze di ciascun Dipendente siano valorizzate in modo tale da poter esprimere il proprio potenziale, le funzioni aziendali competenti dovranno:

- comprendere le capacità e attitudini dei candidati nella fase di selezione e saper valutare se sono affini con le esigenze aziendali;
- applicare criteri di merito e di competenza professionale nei confronti dei Dipendenti;
- selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i Dipendenti senza favoritismi, nepotismi e discriminazione alcuna, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo e paritario, indipendentemente dal sesso, dall'età, nazionalità, religione, etnia;
- garantire a ciascun Dipendente eguali opportunità.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

I Dipendenti devono essere a conoscenza del Codice Etico e dei comportamenti da esso prescritti; a tal fine i Dirigenti ed i responsabili delle unità e funzioni aziendali saranno di riferimento all'interno della propria struttura organizzativa per eventuali necessità di chiarimento.

UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI

Ciascun Dipendente o Collaboratore deve rispettare, proteggere e custodire i valori ed i beni che gli sono stati affidati, evitando utilizzi impropri in contrasto con gli interessi di Pagan srl e/o che possano essere fonte di danni o riduzione dell'efficienza. È fatto divieto di utilizzare, se non ad esclusiva utilità di Pagan srl risorse, beni o materiali di proprietà dello stesso.

Per quanto concerne l'utilizzo degli strumenti informatici da parte dei Dipendenti o Collaboratori, è richiesta l'osservanza delle policy e delle specifiche procedure in materia di sicurezza informatica, evitando comportamenti o azioni che possano ledere la sicurezza e la funzionalità del sistema informatico aziendale.

DIRITTI DI PROPRIETÀ INTELLETTUALE DEL GRUPPO

I risultati dell'attività professionale (idee, invenzioni, programmi, affinamento di processi, miglioramenti etc.) di ogni Dipendente e Collaboratore sono di proprietà delle società in cui opera. Pertanto ogni invenzione, rientrante nelle attività presenti e future, deve essere segnalata tramite comunicazione scritta al proprio superiore gerarchico ed in ogni caso all'Amministratore Delegato.

MOLESTIE E MOBBING SUL LUOGO DI LAVORO

Pagan srl esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing e a qualsiasi forma di violenza o molestia sia sessuale che riferita alle diversità personali e culturali.

Sono considerati come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- le ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo delle prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti;
- qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
- Garantiamo eguale dignità e imparzialità di trattamento di tutti i soggetti coinvolti nelle attività, rifiutando qualunque forma di discriminazione e molestia, qualsiasi comportamento inappropriato o irrispettoso, come l'abuso fisico e verbale e le molestie sessuali sul posto di lavoro o in eventi ad esso associati.
- Adottiamo procedure e policy in materia di diversità e inclusione con l'obiettivo di favorire e rinforzare una cultura di integrazione della diversità e di informare tutto il personale sui diritti e obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio e al mantenimento di un clima di lavoro che assicuri il rispetto della dignità di ciascuno/a.
- Rispettiamo le diversità dei nostri dipendenti e potenziali tali, promuoviamo infatti le pari opportunità, sia nel momento della costituzione del rapporto di lavoro, sia in ogni fase relativa al suo svolgimento.
- Evitiamo qualunque discriminazione in materia di remunerazione e fondiamo le scelte in merito all'assunzione del personale e agli avanzamenti di carriera sul merito e sul rendimento, non ci facciamo influenzare da fattori quali la razza, la nazionalità, la lingua, l'età, il sesso/genere, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'etnia/cultura, la religione, la condizione fisica e disabilità, la condizione economica, l'opinione politico-sindacale e altro.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

DOCUMENTAZIONE ASSENZE

Tutte le assenze devono essere comunicate e giustificate con specifica documentazione ed in particolare:

Malattia

In caso di malattia il lavoratore deve comunicare tempestivamente, ed in ogni caso prima che inizi l'orario lavorativo, il suo stato di malattia ed inviare alla medesima tempestivamente il certificato ovvero il numero di protocollo del certificato medico o codice medico di trasmissione telematica del certificato da parte del medico curante. L'eventuale proseguimento della malattia deve essere comunicata all'azienda entro il 1° giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e, deve essere attestata da certificati medici. Le visite mediche vanno documentate con apposito certificato rilasciato dal medico/specialista attestante la durata della visita.

Congedo matrimoniale – permessi ai lavoratori scrutatori

Tali assenze sono programmate per tempo e devono essere documentate a cura del lavoratore. I lavoratori che svolgono l'attività di scrutatore devono consegnare l'attestazione di partecipazione sottoscritta dal Presidente del seggio.

Permessi per decesso o grave infermità

In caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato o il soggetto unito civilmente, o di un parente entro il 2° grado, anche non convivente, o di altro soggetto componente la famiglia anagrafica del dipendente, a quest'ultimo spetta un permesso corrispondente a massimo tre giorni lavorativi ogni anno.

La fruizione del permesso deve avvenire entro 7 giorni dal decesso ovvero dalla data di accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere ai conseguenti specifici interventi terapeutici.

Altri permessi retribuiti

I permessi devono essere richiesti con almeno 3 giorni di anticipo e concessi, previa autorizzazione della Società stessa, soltanto in presenza di particolari urgenze, motivazioni previste dal vigente CCNL di categoria o comunque concessi a discrezione della Società. L'assenza del lavoratore dal normale orario di lavoro senza l'autorizzazione di cui sopra, sarà considerata inadempienza al predetto CCNL.

TELEFONATE E UTILIZZO DEL TELEFONO CELLULARE

Durante lo svolgimento dell'attività lavorativa è tassativamente vietato utilizzare telefoni cellulari nonché ogni altro dispositivo, ad essi similare, di tipo personale. L'utilizzo di tali strumenti, oltre a determinare un'indebita distrazione, contrasta con la normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro poiché può rappresentare una potenziale causa di infortunio.

L'uso del telefono cellulare è riservato a comunicazioni di servizio. Tutte le altre telefonate personali sono vietate, salva autorizzazione in caso di particolari ed urgenti necessità.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE

IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI

FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

MATERIALE IN DOTAZIONE – DANNEGGIAMENTO, ROTTURA E SMARRIMENTO

Il lavoratore è responsabile del materiale e degli attrezzi avuti in consegna per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Ciascun lavoratore deve custodire detto materiale, effettuare l'idonea ordinaria manutenzione, conservarlo ed utilizzarlo con cura e diligenza. In caso di furto, come anche nel caso di constatato danneggiamento, ad opera di terzi, il lavoratore è tenuto a darne tempestiva comunicazione alla Società, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia, ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

DIVIETO DI FUMO E BEVANDE ALCOLICHE

Nell'interesse della salute e sicurezza di tutti, è vietato assumere bevande alcoliche e fumare presso tutti i locali aziendali, sia quelli di cui questa è proprietaria sia quelli che utilizza per l'esercizio e per lo svolgimento di tutte le sue attività in strutture non di sua proprietà (per es. in affitto, comodato d'uso, cantieri o altro). È vietato fumare, inoltre, all'interno degli automezzi della Società o comunque per conto di questa utilizzati.

RAPPORTI CON TERZI

RAPPORTI CON I CLIENTI

Alla base dei valori aziendali fondamentale per la continuità del business è la soddisfazione dei Clienti tramite l'offerta di prodotti e servizi all'avanguardia. Pagan s.r.l. promuove rapporti con i Clienti basati sull'onestà, la trasparenza, l'integrità e pertanto è fatto obbligo ai Dipendenti del Gruppo di:

- fornire prodotti e servizi di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative del Cliente e ne tutelino la sicurezza e l'incolumità;
- rispettare obblighi e impegni assunti nei loro confronti;
- fornire informazioni accurate, complete e veritiere;
- essere coerenti con le comunicazioni pubblicitarie, commerciali o di qualsiasi altro genere.

RAPPORTI CON I FORNITORI

Nella conduzione dei rapporti con i fornitori di beni e servizi è fatto obbligo ai Dipendenti di attenersi ai principi del presente Codice Etico, nonché alle procedure interne. Ogni tipo di relazione commerciale deve essere disciplinata tramite contratto scritto. Nell'ipotesi in cui il fornitore non rispetti tali principi, Pagan s.r.l. può riservarsi la facoltà di prendere opportuni provvedimenti arrivando nei casi più gravi all'evitare ulteriori rapporti di collaborazione. In ogni caso la selezione dei Fornitori deve essere effettuata nell'osservanza dei requisiti di qualità, prezzo, convenienza, capacità ed efficienza.

In particolare i Dipendenti del Gruppo devono:

- osservare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne relative alla selezione ed alla gestione dei rapporti con i Fornitori, verificando che questi ultimi siano in possesso dei requisiti di affidabilità e onorabilità idonei;
- adottare nella selezione delle eventuali aziende fornitrici, in possesso dei requisiti richiesti, criteri di valutazione oggettivi e trasparenti, non precludendo a nessuna che sia in possesso dei requisiti richiesti di partecipare alla stipula di offerte;
- ottenere la collaborazione dei Fornitori nell'assicurare il soddisfacimento delle esigenze dei Clienti in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare e rispettare nei rapporti di fornitura le disposizioni di legge applicabili e le condizioni contrattualmente previste;
- ispirarsi ai principi di correttezza e buona fede nella corrispondenza e nel dialogo con i Fornitori, in linea con le più rigorose pratiche commerciali.

RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E DI CARATTERE PUBBLICISTICO



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

Le relazioni del Gruppo con la Pubblica Amministrazione, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo. È inoltre richiesto che i rapporti con la Pubblica Amministrazione siano monitorati e documentati nella dimostrazione di un agire trasparente, corretto e professionale da parte del Gruppo. L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o quelli aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

RAPPORTI CON LE AUTORITÀ ED ALTRI ORGANI REGOLATORI

Il Gruppo si impegna a dare piena e scrupolosa osservanza alle regole dettate dalle Autorità Garanti e dagli Organi Regolatori.

I Dipendenti del Gruppo dovranno ottemperare ad ogni richiesta delle Autorità e degli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive, collaborando alle relative procedure istruttorie.

ALTRI RAPPORTI CON TERZI

Il Gruppo non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, sia in Italia che all'Estero. La partecipazione dei Dipendenti, in nome del Gruppo o in rappresentanza dello stesso, a comitati e associazioni di ogni tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere autorizzata dal Gruppo, nel rispetto delle procedure interne. I Dipendenti che siano invitati, in nome del Gruppo o in rappresentanza dello stesso, a partecipare a convegni, congressi o seminari, o a redigere articoli, saggi o pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere la previa autorizzazione del Garante circa i testi, le relazioni e qualsiasi altro documento a tal fine predisposto.

RAPPORTI CON GLI ORGANI DI INFORMAZIONE

I rapporti tra il Gruppo ed i mass media sono basati sul rispetto del diritto all'informazione e in genere spettano esclusivamente alle funzioni aziendali preposte, in rispetto della politica di comunicazione definita dal Gruppo. I Dipendenti non possono, pertanto, fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza l'autorizzazione delle funzioni competenti. In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative al Gruppo e destinate all'esterno dovranno essere veritiere, complete, trasparenti, in linea con le politiche del Gruppo e tra loro omogenee.

GESTIAMO CON LEALTÀ E CORRETTEZZA LE RELAZIONI CON I FORNITORI

Instauriamo con i nostri fornitori relazioni ispirate ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, nel rispetto delle leggi dei Paesi in cui Pagan srl opera, nonché in conformità ai principi e ai Valori espressi nel Codice Etico e nel rispetto dei nostri impegni contrattuali.

- Scegliamo i nostri fornitori di beni, servizi e di lavori attraverso processi di qualifica e valutazioni trasparenti, tracciabili e imparziali, volti alla promozione della libera concorrenza e alla parità di trattamento delle parti.
- Nella selezione dei nostri fornitori teniamo conto della qualità, dell'idoneità tecnico professionale, dell'integrità, delle condizioni economiche e delle modalità di fornitura del bene o servizio, nonché della loro capacità di far fronte agli obblighi di trasparenza e di riservatezza, legati alla natura del servizio, per mezzo di audit aziendali.
- Chiediamo ai nostri fornitori di operare in linea con i nostri principi sul rispetto dei Diritti Umani, di tutela dell'ambiente e di tutela della salute e sicurezza del personale e dei luoghi di lavoro, nonché di sostenibilità.
- Chiediamo di rispettare le leggi e le regolamentazioni internazionali vigenti nel paese in cui la Società opera e di non adottare nei confronti del proprio personale pratiche che incoraggino discriminazioni di qualsiasi tipo o che favoriscano lo sfruttamento di manodopera minorile o di soggetti non



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

consenzienti.

- Non collaboriamo con soggetti che non accettano tali condizioni e ci riserviamo la facoltà di adottare misure idonee, ivi inclusa la risoluzione del contratto, nel caso in cui il business partner, nello svolgere attività in nome o per conto di Pagan srl, violi norme di legge, di contratto o del presente Codice Etico.
- Lavoriamo con alti standard gestionali e tecnici per fornire ai nostri clienti la sicurezza e l'integrità delle infrastrutture e adottiamo politiche commerciali e scelte in linea con le best practice internazionali, assicurando informazioni complete aggiornate, verificate e trasparenti sulle caratteristiche e sulla qualità dei nostri servizi e delle nostre attività.
- Promuoviamo l'innovazione costante nelle nostre attività, con l'obiettivo di anticipare le esigenze dei nostri clienti e di soddisfarne le richieste attraverso una risposta immediata e competente.
- Agiamo nel rispetto delle normative vigenti in merito alla tutela degli interessi dei consumatori e soddisfazione del cliente.

INFORMAZIONI RISERVATE, TUTELA DELLA PRIVACY

Le attività di Pagan srl richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti ed informazioni attinenti a negoziazioni, procedimenti, operazioni e contratti in cui Pagan srl sia parte.

Le banche dati possono contenere, inoltre, dati personali protetti dalla normativa a tutela della privacy, dati che non possono essere resi noti all'esterno ed infine dati la cui divulgazione potrebbe produrre danni.

Ciascun Dipendente è quindi tenuto a tutelare l'integrità, la riservatezza e la disponibilità delle informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa ed in particolare osservare le clausole di riservatezza richieste dai Clienti e da altre controparti.

Tutte le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Dipendenti attraverso le proprie mansioni appartengono a Pagan srl e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza la preventiva e specifica autorizzazione del superiore.

Ciascun Dipendente dovrà:

- acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conservare detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;
- comunicare e divulgare i dati nell'ambito delle procedure prefissate da parte di Pagan srl ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata;
- assicurarsi che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

Pagan srl, dal canto suo, si impegna a proteggere le informazioni ed i dati relativi ai propri Dipendenti e ai terzi, e ad evitare ogni uso improprio delle stesse. Affinché la privacy di tutti i Dipendenti o Collaboratori sia rispettata, il linguaggio utilizzato nelle comunicazioni e nella richiesta dei dati personali deve essere chiaro e privo di equivoci in modo tale che tali soggetti possano comprendere la richiesta, il trattamento e la conservazione dei dati. Tutti gli standard adottati prevedono il divieto di raccogliere/diffondere dati personali senza il consenso del collaboratore, ad eccezione dei casi previsti dalla legge.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, vita privata dei collaboratori.

ANTIRICICLAGGIO

Pagan srl non ammette nessun tipo di riciclaggio di denaro. I Dipendenti e i Collaboratori devono verificare in via preventiva l'integrità morale delle persone con le quali si intrattengono rapporti lavorativi, tramite un controllo delle informazioni in possesso. Pagan srl si impegna a rispettare tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti nei paesi nei quali opera in materia di antiriciclaggio.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

VIOLAZIONI DEL “CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO” E SANZIONI OSSERVANZA DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

L'Osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti. Essa deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori anche subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con l'Azienda.

L'Azienda ha la responsabilità di far sì che le proprie aspettative di condotta nei confronti dei dipendenti siano da questi comprese e messe in pratica. L'Azienda deve assicurare che gli altri impegni espressi nel Codice vengano attuati a livello delle varie funzioni.

SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI

Allo scopo di garantire l'effettiva applicazione del codice, l'Azienda richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del presente Codice di effettuare una segnalazione.

Dipendenti e i collaboratori devono riferire eventuali violazioni o sospetti di violazione a diretto superiore o referente funzionale aziendale, oppure, nei casi in cui la segnalazione non sia efficace o opportuna, devono rivolgersi direttamente al vertice aziendale. L'Organismo di vigilanza è rappresentato dal Titolare o Titolari dell'Azienda, con addetto dipendente tecnico e/o amministrativo e con Rappresentante Lavoratori Sicurezza e titolare Servizio Prevenzione e Protezione dotati di autonomi poteri d'iniziativa e controllo. L'Organismo di vigilanza accerta la fondatezza della segnalazione, verifica puntualmente le notizie trasmesse in una dovuta attenzione, nella eventuale applicazione di sanzioni disciplinare o per l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale. L'Organismo di vigilanza garantisce pure che nessuno in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni, per aver segnalato la violazione del contenuto del Codice Etico di comportamento o delle procedure interne. Costituisce violazione del Codice anche qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha effettuato in buona fede segnalazioni di possibili violazioni del codice. Inoltre, va considerata la violazione del Codice il comportamento di chi accusi altri dipendenti di violazione, con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

SANZIONI

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e di Comportamento e nelle procedure aziendali compromette il rapporto di fiducia tra l'Azienda e chiunque commetta la violazione (amministratori, personale aziendale, clienti, fornitori, consulenti, ditte artigianali, operatori specialistici, artigiani e valutatori). Le violazioni, una volta accertate, saranno perseguite, con tempestività ed immediatezza, attraverso l'adozione, compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente, di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. I provvedimenti disciplinari per le violazioni del presente Codice sono adottati dall'Azienda in linea con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro nazionali. Tali provvedimenti possono comprendere anche l'allontanamento dall'Azienda dei responsabili di tali condotte illecite. L'Azienda a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori e i principi previsti dal Codice Etico e di Comportamento. L'Azienda vuole istituire precisi provvedimenti disciplinari affinché non si creino sul lavoro situazioni anormali tali da creare discrepanze in una gestione omogenea di comportamento e di procedure. Più precisamente l'azienda introduce a livello di provvedimenti disciplinari:



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE

IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI

FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto (temporalizzato n° tre volte);
- multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni;

Più precisamente il datore lavoro ha la facoltà di applicare la multa quando l'addetto:

- non esegue il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- abbandona il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
- introduca bevande alcoliche sul sito di lavoro, senza averne avuto preventiva autorizzazione, nei casi di natura speciale (ricorrenze e/o quant'altro);
- si trovi in stato di ubriachezza all'inizio e durante il lavoro;
- trasgredisca in qualche modo alle prescrizioni del presente Codice o commetta mancanze che pregiudicano la disciplina nel sito di lavoro;

L'Azienda comunica pure che può procedere al licenziamento del dipendente per i casi gravi compiuti dall'addetto e così risultanti:

- insubordinazione o offese verso i superiori;
- furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali, data la loro natura si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- atto colposo, che compromette la stabilità delle opere, la sicurezza o l'incolumità del personale e del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;
- abbandono ingiustificato del posto di lavoro
- rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro o clienti;
- assenza ingiustificata;
- recidiva in una delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE

IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI

FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

RECLAMI

La Procedura di gestione dei reclami

I reclami alla Società, o anche semplici segnalazioni e suggerimenti che riguardano i punti del Codice Etico Aziendale possono essere anonimi e possono essere inviati indifferentemente in azienda all'attenzione del Responsabile; le modalità di reclamo possono essere le seguenti:

- Per iscritto: segnalazioni dirette consegnate al Responsabile che raccoglie periodicamente tali segnalazioni.
- Via e-mail: le comunicazioni email debbono essere inviate all'indirizzo segnalazioni@paganelettromeccanica.com
- Comunicazioni verbali: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche) chiedere di parlare con il Responsabile, che ha il dovere di mantenere l'anonimato del lavoratore, qualora richiesto.

Pagan srl non attua alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore di un reclamo etico-sociale. Il Responsabile, in collaborazione con la Direzione, ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni e se necessario attivare le opportune iniziative per la loro risoluzione. Le eventuali azioni messe in atto dall'azienda in seguito alle segnalazioni/reclami ricevuti saranno rese note attraverso riunioni e/o circolari e/o diffusione di rapporti tempi di gestione delle segnalazioni pervenutaci, indipendentemente dalle modalità di inoltro, saranno di circa 30 giorni dal ricevimento. Nel caso in cui l'azienda non riuscisse a gestire o risolvere completamente un reclamo o che tale risoluzione non fosse ritenuta equa, i lavoratori possono rivolgersi in appello all'Amministratore Unico.



Pagan
Elettromeccanica s.r.l.



Codice identificativo
SOA n° 4/00
Attestazione n.
16339/4/00



RIPARAZIONI
TRASFORMATORI E
MOTORI AD ALTA E
BASSA TENSIONE
IMPIANTI
ELETTRICI
INDUSTRIALI
E NAVALI
FORNITURE
ELETTRICHE

Member of CISQ Federation



CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
ISO 9001
EN 60079-19:2011+A1:2015
Explosive atmospheres

DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente “Codice” emesso dall’Azienda è portato a conoscenza del personale aziendale e di qualsiasi altro soggetto terzo che possa agire per conto incarico aziendale. Tutti i citati soggetti sono tenuti ad apprendere e a rispettarne i contenuti. Una copia del “Codice Etico di Comportamento Aziendale” deve essere presente in azienda e viene consegnato al lavoratore. Il Codice Etico è un documento fondamentale per lo svolgimento di tutte le nostre attività e, per questa ragione, ne promuoviamo la diffusione a tutti i nostri stakeholder anche tramite la pubblicazione sui siti internet e intranet. Consegniamo informativa in merito al nostro Codice Etico ai dipendenti al momento dell’assunzione e nuovamente in caso di modifiche o aggiornamenti. Per favorire la diffusione del Codice Etico, promuoviamo programmi di formazione obbligatori per tutti i dipendenti e per i loro Organi, al fine di garantire e mantenere nel tempo l’effettiva conoscenza e applicazione delle regole di comportamento.